



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica  
Julio Reyes González – San Pedro – Santa Elena – 2017**

### **TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

### **AUTORES:**

Br. Jairon Rogelio Suárez Borbor (ORCID: 0000-0002-1677-4807)

Br. Adela Yomayra Santos Granado (ORCID: 0000-0003-0728-7131)

### **ASESOR:**

Mg. Karl Friederick Torres Mirez (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

### **SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

## DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestro creador padres Dios Celestial, por sus bendiciones y fortalezas que nos brinda para llegar a este momento tan importante de nuestras vidas.

A todas las/os docentes quienes diariamente necesitan de las energías y la preparación constante para emitir lo mejor de sus conocimientos a sus estudiantes puesto que ellos serán los únicos beneficiarios de este aporte para su crecimiento intelectual y personal, siendo así en el futuro entes de bien para nuestra sociedad.

A nuestros padres quienes incondicionalmente nos han brindado su apoyo y comprensión, a nuestros hijos quienes han sido nuestro pilar fundamental para ejecutar este proyecto.

Jairon Suárez Borbor

Adela Santos Granado.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestro divino creador por protegernos y guiarnos en el arduo caminar de la vida diaria.

A nuestros padres queridos quienes han brindado los estudios, su apoyo, sus sabios consejos y comprensión incondicional.

A nuestros hijos quienes por demostrarnos su cariño con sus gestos.

A la institución y docentes quienes nos brindaron ese tiempo y espacio para mostrarnos lo necesario y continuar con el proyecto.

Al Master Karl Torres quien supo guiarnos con paciencia y dedicación en esta trabajo investigativo.

Jairon Suárez Borbor

Adela Santos Granado

## PÁGINA DEL JURADO



### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### ESCUELA DE POSTGRADO

##### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller SANTOS GRANADOS, ADELA YOMAYRA

SUAREZ BORBOR, JAIRON ROGELIO, para obtener el Grado Académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, ha sustentado la Tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA JULIO REYES GONZÁLEZ – SAN PEDRO – SANTA ELENA – 2017

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por unanimidad*

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

- Verificar el título*
- objetivos y dimensiones descriptivos*

Piura, 17 de febrero de 2019

DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA

MG. FERNANDO ELÍAS MANUEL CASUSOL MORENO

MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Adela Yomayra Santos Granados con cédula de identidad N° 0925728024.

Yo, Jairon Rogelio Suárez Borbor con cédula de identidad N° 0921691986.

Estudiantes del Programa de Maestría en Administración de la Educación Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada **"Gestión del talento humano y el desempeño docente en la escuela de educación básica Julio Reyes González – San Pedro – Santa Elena - 2017"**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto la tesis no ha sido plagada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo

Piura, 09 de febrero de 2018.

Adela Yomayra Santos Granados

0925728024.

Jairon Rogelio Suárez Borbor

0921691986

## ÍNDICE

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL JURADO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
ÍNDICE .....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	ix
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
ÍNDICE DE ANEXOS .....	xi
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática.....	3
1.2. Trabajos previos .....	5
1.2.1. Trabajos internacionales .....	5
1.2.2. Trabajos Nacionales.....	8
1.2.3. Trabajos Locales .....	11
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	14
1.4. Formulación del problema .....	25
1.5. Justificación del estudio.....	27
1.5.1. Justificación Teórica.....	27
1.5.2. Justificación Practica.....	28
1.5.3. Justificación social.....	28
1.5.4. Justificación Metodológica .....	29
1.6. Hipótesis.....	29
1.6.1. Hipótesis específicos.....	29
1.7. Objetivos .....	29
1.7.1. Objetivo General .....	30
1.7.2. Objetivo General .....	30
II. MÉTODO.....	31

2.1.	Diseño de investigación.....	31
2.2.	Variables, operacionalización .....	33
2.3.	Población y muestra .....	36
2.3.1.	Población .....	36
2.3.2.	Muestra .....	37
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	38
2.4.1.	Técnicas.....	38
2.4.3.	Validez .....	39
2.4.4.	Confiabilidad .....	39
2.5.	Métodos de análisis de datos .....	39
2.6.	Aspectos éticos .....	40
III.	RESULTADOS .....	41
3.1.	Tabulación y análisis de las encuestas .....	42
IV.	DISCUSIÓN.....	52
V.	CONCLUSIONES.....	55
VI.	RECOMENDACIONES .....	56
VII.	REFERENCIAS .....	57
	ANEXOS .....	60
	Anexo 1 Visión .....	60
	Anexo 2 Ideario .....	61
	Anexo 3 Información de la escuela .....	62
	Anexo 4 Modelo de encuesta .....	63
	Anexo 5 Constancia de Validación de instrumento .....	65
	Anexo 6 Autorización de la institución.....	68
	Anexo 7 Matriz de Validacion de datos .....	69
	Anexo 8 Validez por criterio de Jueces o Expertos .....	71
	Anexo 9 ficha de confidencialidad Variable 1 .....	75
	Anexo 10 base de datos de la confiabilidad variable 1 .....	77
	Anexo 11 Estadística de la confiabilidad variable 1 .....	79
	Anexo 12: ficha de confidencialidad variable 2.....	80
	Anexo 13 base de datos de la confiabilidad variable 2.....	82
	Anexo 14 Estadística de la confiabilidad variable 2.....	83

Anexo 15 Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis .....	84
Anexo 16 Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional.....	86
Anexo 17 Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación .....	88



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Carácter futurista de la visión de la organización .....	25
Gráfico 2	¿Se realiza un análisis del perfil docente en base a la experiencia para crear su carga horaria? .....	42
Gráfico 3	¿Cree usted que se debe evaluar el desempeño laboral de los docente	43
Gráfico 4	¿Considera usted que la carga horaria que los docentes poseen lo realizan en base a? .....	44
Gráfico 5	¿Las funciones que usted actualmente tiene están acorde a su perfil profesional? .....	45
Gráfico 6	¿Cree usted que los incentivos personales son importantes para tener mejores resultados en su desempeño laboral? .....	46
Gráfico 7	¿Considera que existe un buen clima laboral en la institución educativa	47
Gráfico 8	¿La institución educativa le proporciona las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su trabajo de docente? .....	49
Gráfico 9	¿Cree usted importante que las autoridades de la escuela busquen alternativas para mejorar su desempeño en el trabajo? .....	50
Gráfico 10	¿De las siguientes opciones escoja la que más influye en su motivación para trabajar como docente? .....	51
Gráfico 11	¿Con que frecuencia los maestros reciben capacitaciones para desempeñar correctamente sus funciones como docente? .....	52

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de docentes .....	36
Tabla 2 ¿Se realiza un análisis del perfil docente en base a la experiencia para crear su carga horaria? .....	42
Tabla 3 ¿Cree usted que se debe evaluar el desempeño laboral de los docentes? .....	43
Tabla 4 ¿Considera usted que la carga horaria que los docentes poseen lo realizan en base a? .....	44
Tabla 5 ¿Las funciones que usted actualmente tiene están acorde a su perfil profesional?.....	45
Tabla 6 ¿Cree usted que los incentivos personales son importantes para tener mejores resultados en su desempeño laboral? .....	46
Tabla 7 ¿Considera que existe un buen clima laboral en la institución educativa? .....	47
Tabla 8 ¿La institución educativa le proporciona las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su trabajo de docente? .....	48
Tabla 9 ¿Cree usted importante que las autoridades de la escuela busquen alternativas para mejorar su desempeño en el trabajo?.....	49
Tabla 10 ¿De las siguientes opciones escoja la que más influye en su motivación para trabajar como docente?.....	50
Tabla 11 ¿Con que frecuencia los maestros reciben capacitaciones para desempeñar correctamente sus funciones como docente? .....	51

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXOS .....	60
Anexo 1 Visión .....	60
Anexo 2 Ideario .....	61
Anexo 3 Información de la escuela .....	62
Anexo 4 Modelo de encuesta .....	63
Anexo 5 Constancia de Validación de instrumento .....	65
Anexo 6 Autorización de la institución .....	68
Anexo 7 Matriz de Validacion de datos .....	69
Anexo 8 Validez por criterio de Jueces o Expertos .....	71
Anexo 9 ficha de confidencialidad Variable 1 .....	75
Anexo 10 base de datos de la confiabilidad variable 1 .....	77
Anexo 11 Estadística de la confiabilidad variable 1 .....	79
Anexo 12: ficha de confidencialidad variable 2 .....	80
Anexo 13 base de datos de la confiabilidad variable 2 .....	82
Anexo 14 Estadística de la confiabilidad variable 2 .....	83
Anexo 15 Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis .....	84
Anexo 16 Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional .....	86
Anexo 17 Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación .....	88

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación, está dirigida al personal docente de la institución educativa Julio Reyes González en la comunidad de San Pedro, provincia de Santa Elena, que dio como conclusión de que la gestión del talento humano que actualmente se aplica en la escuela ocasiona evidentemente un ambiente de trabajo rígido, generando una mala orientación por parte de los directivos y un deficiente desempeño laboral de los docentes, que no permite desarrollar en la convivencia, en las actividades que se realizan a diario en la institución y dentro de las aulas de clases donde palpablemente se ve reflejado la poca predisposición y la poca motivación de los docentes. El objetivo de esta investigación, es determinar cuáles son las causantes de la poca motivación del desempeño docente, para ello se vio necesaria la aplicación de una encuesta como información primaria que determine las problemáticas expuestas en este trabajo investigativo, y como información secundaria, la que se obtuvo de libros, trabajos que poseen una similitud en su desarrollo, internet, etc. La investigación de tipo descriptiva que alcanzan algunos propósitos combinando los diferentes aspectos que se pueden encontrar sobre una misma variable, esta mide los aspectos que se relacionan entre si y se las analiza en conjunto para llegar a aclarar y expresar las posibles hipótesis. Finalmente, se determinó que el estudio efectuado en la institución requiere que se ejecuten planes para fortalecer de manera interna y lograr la satisfacción del personal docente y que este trabajo se vea reflejado en la preparación académica de los niños y niñas de la comunidad.

Palabras Claves: Talento Humano, Desempeño docente, Gestión

## **ABSTRACT**

The present research work is about teachers in Julio Reyes Gonzalez School from San Pedro, Santa Elena province giving as a conclusion that the management of human resources applied in this institution produce an strict environment, generating a bad orientation by the principals and a deficient performance of teachers, that don't allow to develop the coexistence in the daily activities in this and in the classrooms, where we can evidence the low predisposition and motivation. The objective in this research is to determinate which are the reasons of the low motivation about the teachers performances, to do this, we used a survey as a technique to get primary information to determinate the problems, and as a secondary information getting from other researches with a similar purpose. The research is descriptive getting some objectives combining the different aspects that we can find in a variable, this measure the aspects related between this and they are analysed to clear out the hypothesis. Finally, it determined that the studio made in this school require ejecting plans to strengthen and get the teachers satisfaction and improve the teaching learning process for the children in this town.

**Keywords:** human talent, teaching performance, management

## **I. INTRODUCCIÓN**

El aspecto de gestión de talento humano en una empresa o al menos en una institución educativa primaria es hablar de trabaja en equipo, de motivación, mente, inteligencia, creatividad de acción y creatividad en proacción que cada uno realiza en el ámbito laboral. Los departamentos de talento humano y en especial su método de trabajo es una de las áreas que durante los últimos tiempos ha sufrido cambios significativos con el propósito de tener a un personal motivado y siempre dispuesto a entregar lo mejor de sí en cada una de sus actividades encomendadas, en especial en el proceso de la educación donde su propósito es preparar de manera íntegra y profesional a otros individuos.

Ante el mundo laboral cuando a educación se define, la gestión del talento humano a mas de exigir conocimientos, competencias técnicas, además las capacidades sociales y emocionales son de mucha importancia, las cuales permiten que al talento humano mejorare su desempeño siendo capaces de auto-motivarse, de trabajar en equipo, de resolver conflictos, de enfrentar dificultades, de manejar la incertidumbre que se vive en el entorno laboral; en efecto un gran número de investigadores sostienen que este tipo de competencias favorecen la empleabilidad de los individuos y logran los éxitos que la institución se plantean.

En la Provincia de Santa Elena se busca un énfasis mucho más a fondo de los trabajos del talento humano ya que en la escuela Julio Reyes González se ha constatado que no existe compromisos acorde a la funciones que desempeñan como docente por diferentes situaciones que en posteriores líneas serán mencionadas y analizadas con el propósito de solucionar este problema que afecta al personal docente e involucra a los estudiantes, padres de familia, en otras instituciones se trabaja en forma conjunta para lograr un mismo objetivo; en la escuela antes mencionada luego de utilizar los métodos de investigación, se detectarán el poco compromiso que los docentes tienen por la falta de motivación,

pues uno de los errores es el trabajar en forma individual y esto amerita problemas internos en la institución educativa, es por ello que se busca fortalecer el área de talento.

En toda institución educativa se plantean diversos elementos que deben estar regularizados para el lograr los objetivos, los objetivos de las organizaciones están entregados para la competitividad; a diferencia los objetivos personales que se denotan en los materiales; las necesidades de seguridad, las necesidades sociales, las necesidades emocionales, las necesidades espirituales, las necesidades físicas, las necesidades de autoestima, de poder, etc. Todos los éxitos que una institución logre debe notarse en los objetivos de la institución educativa y los objetivos individuales del personal docente, adoptando nuevos valores, inculcando el liderazgo participativo, diseñar organigramas horizontales, tomándolos en cuenta en proceso decisorio, ya que los docentes son los que están más cercanos con el estudiantado.

Es importante el estudio de un tema relacionado con la Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral, el futuro de las organizaciones en diferentes ámbitos, en especial las instituciones educativas dependen de estos dos factores, entonces es necesario desarrollar expectativas mediadoras para el problema existente en la Escuela de Educación Básica Julio Reyes Gonzales y que el desempeño laboral este lleno de actitudes, de comportamientos y cualidades personales.

El intención de la presente investigación reside en identificar las diferentes problemáticas que tiene la institución educativa en cuanto a la GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, lo cual imposibilita que el manejo del personal sea efectivo para alcanzar la excelencia académica que tan importante es hoy en día, teniendo la percepción que los DIRECTORES Y DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA JULIO REYES GONZÁLEZ tienen de los diferentes componentes en el ámbito institucional.

Se busca un énfasis mucho más a fondo de los trabajos del talento humano ya que en la escuela Julio Reyes González se ha constatado que no existe compromisos acorde a las funciones que desempeñan como docente a diferencia de otras instituciones que se trabaja en forma conjunta para lograr un mismo objetivo; en la escuela antes mencionada no se ve el compromiso, se trabaja en forma individual y esto amerita problemas internos en la institución educativa, es por ello que se busca fortalecer el área de talento humano. Es así que se vuelve necesario el desarrollo de esquemas de aprendizaje sociales y emocionales.

La presente investigación está organizada en 6 capítulos, los cuales se describen en las siguientes líneas: El capítulo I aborda la introducción, la realidad problemática, los trabajos que se tomaron como referencia para la ejecución de esta investigación, formulación, justificación y objetivo general y objetivos específicos, el campo contextual, el marco teórico que permite tener los conocimientos científicos que según diversos autores expresan acerca de la gestión del talento humano, que son la base clave para la realización de este trabajo investigativo. En el capítulo II se presenta la metodología aplicada para el estudio, el nivel de la investigación, la población y muestra de estudio para determinar la problemática. En el capítulo III se elabora y analiza las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados dentro del proceso de investigación. En el capítulo IV se analiza, comprueba, gracias a las tabulaciones de las encuestas definir y elaborar todas las actividades a desarrollarse para lograr el éxito de la institución educativa.

### **1.1. Realidad problemática**

En todos los centros educativos de primaria es necesario que las autoridades junto al grupo de profesores actúen de acuerdo a los lineamientos, que el ministerio estipula. Se debe también priorizar las relaciones interpersonales que se maneje



en armonía. El director de la institución debe desarrollar capacidades de relacionar íntegramente e influir en los profesores para que se sientan altamente respaldados en cada una de las actividades a desarrollarse para el bienestar de los estudiantes.

En el proceso de investigación se ha podido evidenciar dificultades en cuanto a forma de proceder como docente, también la observación de campo muestra dificultades incorporadas a la aptitud del desenvolvimiento del talento humano de la institución educativa. Por otro lado, los aspectos de la empatía y conciencia organizacional, los efectos que evidencian estos inconvenientes son: falta de compromiso para la ejecución efectiva de su trabajo hacia los estudiantes y en cuanto a la capacidad del docente para mejorar su entorno laboral, también es evidente la falta de integración al trabajo en equipo.

Además, gestionar las emociones en el desenvolvimiento para el talento humano docente tiene como propósito aportar que aquellos seres que asisten a los salones de las escuelas lleguen a tener propósitos claros para su futuro, el sistema educativo debe cambiar, por eso se muestra ineludible, que nuestros futuros profesionales se desenvuelvan en un entorno de habilidades adicionales, es decir otras competencias, como el aprender a trabajar en equipo, a ser creativos, a innovarse, a gestionar las emociones básicas. Consecuentemente, la necesidad del manejo del talento humano en el establecimiento en mención se denota el entorno así como el desarrollo organizacional en el centro educativo.

Es importante el estudio de un tema relacionado con la gestión del talento humano y como el desempeño laboral afecta al personal docente ya que es el futuro de la institución educativa “Escuela de Educación Básica Julio Reyes Gonzales” entonces es necesario desarrollar expectativas mediadoras para el problema existente en el establecimiento y que la práctica laboral este llena de actitudes, de comportamientos y cualidades personales con el propósito de que dentro del

plantel se maneje una misma información, para la seguridad de todos quienes conforman la comunidad educativa.

También, se entiende que el clima laboral es el entorno en donde el personal se desempeñan diariamente, en este caso se refiere a las aulas de clases; el logro de las metas y objetivos propuestos por las organizaciones deben beneficiar a los estudiantes, en este sentido, el clima laboral debe ser óptimo y adecuado para tener resultados positivos dentro de la institución.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Trabajos internacionales**

Aquellas investigaciones realizadas en la gestión del talento humano se obtiene del estudio de: Vasquez (2015) “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo”, la misma que opta como meta plantear la determinación de una buena “gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en el plano administradora” (Vasquez Aana, 2015); para este estudio se empleó la investigación de tipo descriptivo apoyado con la investigación bibliográfica o documental para el sustento de la investigación, también fue factible emplear la investigación de campo para la recopilación de datos afines con la realidad de la gestión del talento humano en la que se llegó a la conclusión que dicha universidad si se responsabiliza por que conozcan las funciones de los cargos establecidos, también se pudo evidenciar que los conocimientos en cuanto a la teoría y práctica son bajos lo que no deja tener una excelente calidad como institución, además en esta organización la comunicación no es la adecuada ya que no realizan reuniones que permitan desenvolverse llegar a acuerdos que generen un mejor funcionamiento.

Con respecto a la segunda variable del desempeño laboral, el trabajo de investigación de Quintero (2010) titulado “Relación entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral sustentado en la Universidad Católica Andrés Bello” planteándose como objetivo constituir relación alguna entre los estilos de liderazgo mostrados por los encargados del desempeño laboral. Este estudio tuvo un tipo descriptivo correlacional por lo que la intención de esta investigación era hacer la descripción de las dos variables, así mismo se empleó la investigación de campo que permitió la obtención de datos específicos, empleando la técnica de investigación entrevista y de instrumento un cuestionario generando como resultado la aplicación de un liderazgo tradicional lo que significó que no satisfacía las necesidades en el cumplimiento de sus funciones laborales.

También, se tiene el trabajo de investigación de Allcahuamán Klember (2015) “gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas” (Allcahuamán Klember, 2015), en dicha sustentación que fue dada en cierta universidad de la misma provincia se establece como objetivo principal la determinación de relación alguna entre las variables como son gestión del talento humano y desempeño de sus trabajadores y funcionarios. Para este estudio fue factible el diseño de investigación de tipo correlacional, que ayudaron a la recolección de datos específicos en pro de la construcción de este estudio, también fue importante emplear la investigación experimental, en este estudio participaron 203 empleados pertenecientes a la administración de dicha municipalidad de Andahuaylas, aplicando técnica la encuesta así como también el instrumento cuestionario de preguntas elaboradas para la recaudación de datos, los efectos de este estudio fueron preocupantes ya que hay un gran número de individuos que necesitan conocimientos tanto teóricos como prácticos lo que hace que la organización este en un déficit en cuanto a su desarrollo.

Se ha considerado además uno de los trabajos de investigación denominada “relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada” (Jiménez, 2014), el que plantea Jiménez “Identificar la relación existente entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de una facultad en una universidad privada en la ciudad de Bogotá, D.C.” (Jiménez, 2014), siendo uno de sus objetivos específicos “Identificar la relación entre la motivación interna hacia el trabajo y el desempeño laboral en docentes” (Jiménez, 2014). La investigación fue de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental, y así dar respuesta a la hipótesis planteada. Por otro lado Jiménez (2014) dice “Existe relación entre el liderazgo transformacional de los directores de programa, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral”

El autor concluye diciendo “la motivación hacia el trabajo fue orientarse a los motivadores” (Jiménez, 2014). Debido a que es el mismo personal quienes como docentes experimentan situaciones novedosas en el entorno donde se desenvuelve. Demostrando entonces que no se evidencia relación alguna entre el liderazgo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral docente.

En el proyecto de estudio titulado “Modelo de gestión estrategia del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional, elaborado por Rodríguez y Santofimio” (Lilian Rodríguez; Adriana Santofimio, 2016). Tiene como objetivo general “emplear un modelo de gestión estratégica del talento humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional en el jardín infantil Alcalá Muzú” (Lilian Rodríguez; Adriana Santofimio, 2016). Y dentro de sus objetivos específicos se encuentra “Identificar los criterios teóricos del modelo de gestión estratégica del talento humano que se consideran pertinentes en la elaboración de la propuesta de investigación” (Lilian Rodríguez; Adriana Santofimio, 2016). Para el

cumplimiento de los mismos el tipo de investigación parte desde un enfoque cuantitativo, el cual implica la recaudación de datos para demostrar la hipótesis, las autoras concluyen que “el salario emocional es un eje determinante en el mejoramiento del clima organizacional, pues permite fortalecer el sentido de pertenencia del empleado hacia la institución y no requiere de inversiones económicas por parte de las directivas” (Lilian Rodríguez; Adriana Santofimio, 2016). Es decir, el salario emocional es de mucha importancia pues motiva a los docentes a mejorar constantemente en las actividades que estos realizan, los talleres son parte fundamental para su crecimiento profesional y cumplir a cabalidad los objetivos de la institución en donde se va a impartir.

### **1.2.2. Trabajos Nacionales**

En Ecuador también está el trabajo investigativo de Cáceres (2015) “titulado la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí sustentada en la Universidad Técnica Particular de Loja”. La cual como objetivo el “análisis de incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí” (2015). Para el desarrollo de este trabajo investigativo es necesario el empleo de la investigación documental ya que se recurrió a textos para la construcción de la información, así también se creyó conveniente emplear el estudio de campo a nivel exploratorio y el método descriptivo para partir desde el lugar de los hechos, como métodos se empleó el método inductivo, dando como resultado que aquellos procesos administrativos en esta universidad se evidencian que han sido programados siempre mediante todo un proceso ordenado pero que aquella socialización no ha sido productiva debido a la errónea percepción de la comunidad educativa respecto a la implementación de recursos y elementos necesarios (2015); y el talento humano debe ser el que más orientación y socialización tenga para ser mejores cada día.

En el trabajo de investigación sobre el tema “Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014” (2014). Tiene como objetivo brindar capacitaciones a su personal docente para que apliquen los estándares de calidad educativa superando así la evaluación en los aprendizajes de las áreas principales del ciclo básico del Colegio Ciudad” (2014). La investigación realizada “es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje” (2014). Finalmente se llegó a la conclusión de que “los docentes están conscientes de la necesidad de realizar una evaluación”, (2014). Esta evaluación debe ser permanente para mejorar el proceso de enseñanza de sus estudiantes; Es decir, que se comprueba la necesidad de capacitar a los docentes en estándares de calidad, el mismo que debe ser práctico con la finalidad de que se apliquen en las evaluaciones de aprendizajes para conocer los niveles de aprendizajes de los educandos del establecimiento educativo.

En el trabajo de investigación realizado por Medina (2017) “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”. Que tiene como objetivo “fortalecer las dimensiones de flexibilidad, estándares y compromiso de grupo del clima organizacional” (Medina, 2017). Enfoca además que estas actividades deben promover la interacción de todo el personal de aquella institución y así lograr las metas propuestas. Dentro de sus objetivos específicos se encuentran “unificar criterios y estilos de dirección en las dos secciones de la institución educativa” (Medina, 2017). Esta actividad tendría como finalidad que aquellas personas participes perciban las habilidades del establecimiento y así permitir la ejecución del trabajo productivo.” En la metodología el tipo de investigación es de tipo descriptivo y utiliza la técnica de correlación, puesto que el propósito de la misma es determinar si las variables del clima organizacional inciden en el desempeño

docente (Medina, 2017), finalmente la autora concluye “al comparar los resultados de la medición del momento 0 con el momento 1, se puede inferir que el clima organizacional si influye en el desempeño, aunque la incidencia se ubica en un nivel muy bajo” (Medina, 2017). Es decir, que si influye el desempeño laboral de un buen clima laboral, aunque no en grandes proporciones, motivo por el cual se sugiere considerarlo contribuyendo así en el éxito de educación que oferta el establecimiento educativo.

En el proyecto de investigación elaborado por Salazar (2013) “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de la Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Marista, del cantón Macará provincia de Loja, durante el año 2012 – 2013”. Tiene como objetivo incrementar las habilidades y competencias pedagógicas para los docentes y directivos. Dentro de sus objetivos específicos se encuentra “Reforzar habilidades pedagógicas y de las competencias gerenciales, a través de talleres” (Salazar, 2013) con la hipótesis “el actual desempeño docente y directivo de las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador tienen las características de deficiente en función de los estándares de calidad” (Salazar, 2013). El tipo de investigación es cuali-cuantitativa, en la que se aplican encuestas para la evaluación de los directivos y docentes, a padres de familia y estudiantes, incluidos miembros del Consejo Directivo, el autor concluye que el estudio dio como resultado un promedio alto en todas las dimensiones en las que se evaluó. Sin embargo; “la dimensión que tiene un promedio bajo se refiere a las habilidades pedagógicas, la cual se deberá considerar objetivamente para eventuales propuestas de mejora para estas habilidades” (Salazar, 2013). Es decir, a pesar de que el resultado de la evaluación determina que el desempeño docente es excelente, es necesario mejorar en pedagogía con la finalidad de superar le los educandos que participan del proceso enseñanza aprendizaje de cierta establecimiento educativo.

En la investigación elaborado por Barreto (2012) “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012”. Siendo el objetivo general establecer la eficacia del desempeño de su personal docente, y uno de sus objetivos específicos exponer una oferta para mejorar el desempeño de su personal (Barreto, 2012), el tipo de investigación de campo, en su aplicación se utilizaron las técnicas de encuestas y observaciones, el autor concluye que “La Institución investigada luego de la evaluación a través de la aplicación de los diferentes instrumentos para evaluar el desempeño de los docentes y directivo alcanza un puntaje de 80 equivalente a excelente” (Barreto, 2012). La puntuación obtenida por la evaluación aplicada a los docentes y a los directivos, es bastante alta, sin embargo el porcentaje para alcanzar la excelencia esta por el 20%, lo que nos permite inferir que aún hay algunos indicadores que deben mejorarse para brindar una mejor educación.

### **1.2.3. Trabajos Locales**

También se encuentra el trabajo en la provincia Santa Elena de Cevallos (2013) titulada “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Editorial de la Universidad Estatal de la Península Santa Elena” la misma que como objetivo planteó “la determinación de la incidencia de la gestión de la unidad de talento humano en el desempeño laboral, mediante un estudio que involucró a directivos, personal administrativo y técnico orientado al diseño de un modelo de gestión para el fortalecimiento del desempeño laboral de aquellos servidores públicos de la Dirección Provincial Agropecuaria Santa Elena” (Cevallos, 2013). Para este trabajo investigativo fue conveniente emplear la investigación de campo para la recopilación de datos, así mismo en la modalidad básica de la investigación se empleó la investigación documental y los tipos de investigación que se emplearon fueron por el propósito la investigación aplicada o empírica, por el nivel la investigación descriptiva y por el lugar la investigación



documental bibliográfica, este estudio dio como resultado que existe desconocimiento sobre el cumplimiento de procesos, así mismo existe desconocimiento de acuerdo a la estructura organizacional, y la institución no tiene un instructivo de oficios y tácticas para mejorar la calidad de funcionamiento en la institución educativa (Cevallos, 2013).

En el trabajo de investigación de “Evaluación del desempeño de los docentes del centro de Educación Básica “Nuevos Horizontes cantón Salinas, provincia Santa Elena con énfasis en el nivel primario” (Guevara, 2012). El objetivo general es “Evaluar la calidad del desempeño de los docentes que laboran en el Centro de Educación Básica NUEVOS HORIZONTES con el fin que sus resultados sirvan para implementar un plan de mejoras” (Guevara, 2012). Dentro de sus objetivos específicos se encuentran “Proponer un plan de mejoras que contribuya al perfeccionar el desempeño docente de la institución” (Guevara, 2012). El tipo de investigación utilizada es de campo “aplicada para comprender y resolver alguna situación necesidad o problema en un contexto determinado” (Guevara, 2012). Se plantea la hipótesis “Integrar a los entes educativos en el proceso de evaluación de desempeño del docente mejoraría la calidad de la educación del establecimiento” (Guevara, 2012). Dentro de las conclusiones a las que llega el autor es que “los profesores del Centro Educativo “Nuevos Horizontes” cuenta con dos docentes con un promedio menor a 75 % cuya equivalencia es de BUENO en todas las dimensiones evaluadas”. La evaluación de los profesores en un establecimiento educativo permite conocer el estado de calificación con el que califican el desempeño la comunidad educativa en general, de su resultado dependerá los cambios que pueden efectuar para convertir sus debilidades en fortalezas.

En el trabajo de investigación denominado “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el 1ero al 7mo año de Educación General Básica del Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz de la ciudad La Libertad, provincia de Santa Elena, en el año lectivo 2013 – 2014” (Ocaña, 2014).

Tiene como objetivo “evaluar el desempeño docente en el proceso aprendizaje en la institución educativa” (Ocaña, 2014). La investigación es de “tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo” debido a que permitió aclarar y describir el verdadero desenvolvimiento de los docentes en el proceso enseñanza – aprendizaje. Dentro de las conclusiones del estudio se “indica que hay que mejorar el nivel de conocimiento del plan decenal de educación, rescatando las diferentes prioridades del sector educativo” (Ocaña, 2014). Respecto al liderazgo y comunicación, se obtiene como resultado que no se gestiona actividades que orientadas al servicio motivando así al personal docente.

En el trabajo de estudio realizado por Magallán (2013) “Diseño de un modelo de Gestión por competencias para el desempeño del talento humano de la Unidad Ejecutora “Colegio Fiscal Técnico Valdivia”, Comuna Valdivia, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2014”. Tiene como objetivo general “Determinar la influencia del desempeño del talento humano en la gestión por resultados del área administrativa”, mediante un estudio que involucre a servidores públicos para el diseño de un modelo de gestión por competencias para el desempeño talento humano de la Unidad Ejecutora “Colegio Fiscal Técnico Valdivia”, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena” (Magallán, 2013), dentro de sus objetivos específicos se encuentra “Identificar las ventajas de un adecuado desempeño del talento humano, mediante la acción participativa de los servidores públicos” (Magallán, 2013). La investigación tuvo un “enfoque cualitativo, ya que se analizó, evaluó y estudió el desempeño del talento humano de la entidad; y bajo el enfoque cuantitativo puesto que se necesitó procesar los datos numéricos obtenidos de las consultas” (Magallán, 2013). La hipótesis planteada es “La influencia del desempeño del talento humano conducirá a la eficiente gestión por resultados del área administrativa, mediante un estudio que involucre a servidores públicos de la Unidad Ejecutora “Colegio Fiscal Técnico Valdivia”, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena” (Magallán, 2013). Dentro de las

conclusiones se encuentran “La gestión administrativa en relación al accionar del talento humano se la realiza sin indicadores de evaluación. En un gran porcentaje, las instituciones no han definido estos indicadores o se encuentran en proceso de definición de los indicadores de evaluación de desempeño enfocados al talento humano” (Magallán, 2013). La ejecución de este tipo de acciones permiten obtener información base para la toma de decisiones para la mejora de la calidad educativa.

El trabajo de investigación “Diseño Organizacional para el Centro de Educación Básica Particular Católico “Jesús El Salvador” del cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2013” (Domínguez, 2013), tiene como objetivo general “Aplicar el diseño organizacional, a través de la distribución formal de los cargos dentro de la institución con miras al fortalecimiento administrativo del Centro de Educación Básica Particular Católico Jesús El Salvador” (Domínguez, 2013). Y como objetivo específico “Formular el diseño organizacional, a través de la selección de elementos idóneos para el fortalecimiento administrativo de la institución” (Domínguez, 2013). Con la hipótesis “La aplicación del diseño organizacional, contribuye notablemente en el fortalecimiento administrativo del Centro de Educación Básica Particular Católico “Jesús El Salvador” del Cantón Santa Elena, Provincia Santa Elena” (Domínguez, 2013). El tipo de investigación es “cualitativo, puesto que se buscó la comprensión del fenómeno e impacto ocasionado por un diseño organizacional y resolver problemas de la vida cotidiana dentro del marco legal correspondiente” (Domínguez, 2013). Finalmente el autor concluye “El clima organizacional es una variable clave en el desempeño de una organización, aun cuando no puede ser visto o tocado, el clima de una organización se percibe, se vive y afecta todos los aspectos de la institución” (Domínguez, 2013).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Según el autor Chiavaneto (2000) manifiesta “que existen diferentes enfoques de la gestión humana, sin embargo, no importan cuan distantes estén estos enfoques uno de otros, el hilo conductor de todos ellos es el énfasis en la gestión estratégica del factor humano”. En la actualidad las organizaciones públicas o privadas, sin importar que clase de organización sea, grande o pequeña, sin importar la cantidad de trabajadores, su infraestructura y ubicación, todas tienen algo en común, y es que para poderse establecer y funcionar de manera eficiente, necesitan de una estructura jerárquica que genere, crea y direcciona a todo su personal por un mismo camino por el cual esta debe enfocarse. Este proceso debe ir de la mano de la visión y la misión de la empresa o institución, las metas y objetivos establecidos en diferentes periodos sean a corto, mediano y largo plazo sobre los cuales se basa el funcionamiento de la misma sean ejecutados en sus tiempos determinados y sin equivocaciones y sin que afecten a quienes están involucrados en este camino. La gestión de los recursos humanos, ha cambiado drásticamente con el pasar de los años; la área de recursos humanos estaban enfocados a funciones exclusivas, como contrataciones, análisis de personal, nóminas y beneficios pero en la actualidad todo esto debe ir de la mano con otros aspectos que son indispensables para que los resultados sean óptimos, y se comienza entender el impacto positivo que este provoca no solamente para quienes están al frente de la institución en este caso del personal docente, de disponer de un conjunto de docentes idóneos, envueltos y empoderados con los propósitos de la institución.

El autor manifiesta que la tecnología ha sido parte esencial para el crecimiento de del personal y por lo tanto de la institución porque gracias a este medio el departamento de talento humano no solamente puede generar un expediente sino que permite llevar un control computarizado de cada uno de sus docentes. Manifiesta también que “es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones” (Chiavenato, s.f.).

Los autores Veras y Cuello (2005) expresan en su obra que la gestión de desarrollo y de talento humano incentiva al personal a desarrollarse emocionalmente y de manera integral para generar una mejor armonía dentro del lugar donde los docentes se desenvuelven, permitiendo que cada uno sea capaz de tomar decisiones mejorando el proceso de aprendizaje del estudiantado, crear el ambiente de trabajo correcto para lograrla, operando y tomando decisiones a un alto nivel ético y comercial, asegurándose de que la gente adecuada esta en correcto y que a la vez este empoderado en las técnicas necesarias para mejorar en las entidades educativas y corroborar con las necesidades de los docentes.

Según el autor Cuesta (2010) manifiesta “la gestión de talento humano promueve el desarrollo de actividades para lograr un mejor rendimiento e implementar sistemas de reclutamiento, selección, evaluación y función que cumple de cada uno de los profesores por competencias”. En este caso por el perfil profesional con la cual se debe buscar al personal idóneo y que estén dispuesto a trabajar en equipo dando resultados que aporten los objetivo de la institución educativa, esta hace referencia a las acciones o prácticas de recursos humanos.

El mismo autor manifiesta que la gestión del talento humano viene a ser un enfoque totalmente estratégico cuya dirección tiene como objetivo la obtención de la máxima creación de valores para la institución educativa, mediante una conjugación de diversas acciones que van dirigidas a disponer en cualquier momento un nivel de conocimientos habilidades y capacidades para obtener resultados acordes a la necesidad y llegar a ser competitivos en cuanto a las exigencias del entorno social. (Cuesta, 2010) Es decir en esta teoría explica que tiene sentido común la gestión del talento humano de parte de los administradores que son quienes idean estrategias para el incremento de valores creando capacidades en dirección de obtener resultados positivos para el crecimiento de la organización o institución educativa.

Expresa el autor en relación al talento humano:

Construir un talento humano es llegar a conformar pequeñas comunidades, medianas grandes que trabajen de forma colaborativa con una finalidad compartida, buscando mejoras de acuerdo al contextos de vida en la institución o establecimiento que se encuentre laborando, aplicando el saber obtenido apoyándose en métodos innovadores como la tecnología y la comunicación que da la renovación de conocimientos, así como también de la flexibilidad (Parra, 2016).

El autor hace referencia entonces de que el conocimiento es esencial para el buen desempeño en talento humano puesto que en nuestra actualidad existen diversos medios como el internet, dando como beneficio la innovación de conocimientos y esto lo que más importancia tiene en las organizaciones para ascender y conseguir una buena producción laboral.

Según lo que dicen el autor Tabón (2016):

La gestión del talento humano desde una perspectiva humana es considerar a quienes laboran en la organización con dignidad y sobre todo respeto, destacándoles como los protagonistas de la organización, motivándolos para que consigan los objetivos planteados en la institución y para que consigan sus propios objetivos sociales en su vida diaria.

Es por esto que se debe considerar al talento humano como la parte más relevante de toda la organización, ya que son estos quienes hacen que los establecimientos cumplan al máximo con sus objetivos y fines planteadas en un marco de respeto, admiración y dignidad, solo de esta forma se conseguirá el éxito, el progreso de su propia vida y el de la organización.

Como lo expresa el autor Paez (2013) “la gestión humana admite la transformación y actuación de todos los entes que participan en la institución, prestando sus servicios de una forma generosa, los funcionarios o directivos que brindan un clima laboral deseado por los trabajadores”. Por ende el talento humano desempeña con la misión más importante en la incidencia de conseguir objetivos, pues si bien es cierto el personal administrativo los trata bien, mejorará el rendimiento laboral y la tarea de trabajo sea más fácil, las dimensiones permiten que aquel individuo que presta su servicio en una institución mejore en cuanto a su desempeño laboral. Todo el proceso que conlleva a la gestión humana tiene como una finalidad tener el personal adecuado para realizar cada una de las actividades que existan en la institución, descubrir y potencializar cada uno de sus habilidades y destrezas para que de esta manera lograr cada uno de los objetivos planteados durante el periodo lectivo.

El autor Fernández (2010) “es tan indispensable tener un personal docente motivado dentro de las instituciones debido a que son ellos los que van a transmitir no solamente sus conocimientos si no que deben fomentar otros tipos de valores que ayuden e incentiven a los niños y jóvenes para que sean mejores cada día”. Utilizar trabajos de dinámica, juegos recreativos, fortaleciendo cada una de sus destrezas, habilidades y aptitudes que son necesarios para que se vayan formando como seres humanos íntegros. Así también “la gestión humana o gestión del talento humano, son las vías o medios necesarios creadas precisamente para ser utilizados por las organizaciones y en este fin la institución educativa, la empresa o la institución educativa” (Fernandez, 2010). Por medio de los cuales los docentes demuestren sus potencialidades, así como también logren fortalecer sus características, destrezas y aptitudes y actitudes que les permitirá desenvolverse de mejor manera en la escuela.

Según Bello (1999) manifiesta “la gestión educativa que se aplica actualmente en las instituciones pretende orientar, guiar y mantener los procesos encaminados a la búsqueda de la excelencia garantizando y formando a los docentes”. Mientras

tanto, afirma Bidegain (2009) gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que aporta a que la autonomía institucional se mantenga en el marco de las políticas públicas, y que favorece el cumplimiento de los términos didácticos con la finalidad de responder positivamente a las carencias de la educación en el sector y los lugares aledaños. La corresponsabilidad de mejorar los aprendizajes de alumnos así como de educar íntegramente, esta idea ayudará a fortalecer su desempeño y calidad de vida así como también a disponerlos para su futuro en el mundo laboral.

Dentro de aquel proceso de estudio se toma como referencia al autor Atehortua (2008) “la búsqueda y formación del docentes de manera íntegra y personal ayudan significativamente en el transcurso de la formación de los educandos y permite crear un ambiente de trabajo más armonioso donde todos los involucrados hablen un mismo idioma que es la excelencia administrativa y pedagógicas potenciando la ineficiencia y desperfecto de la eficacia educativa”. En toda institución educativa prevalece el proceso de gestión del talento humano para la creación de un sistema ya que es en el talento y la capacidad humano donde refleja gran fragmento del éxito o el desilusión de una institución académica (Atehortua, 2008).

Son estos aspectos de cambios los que superan etapas de transición entre los sistemas, debido a que la implementación de las nuevas actividades y funciones rompen con las culturas organizacionales y de este modo puedan otorgar la capacidad de servicio necesario a todo el personal. Además, Castaño y Zuluaga (2014) dicen que:

Las personas que hacen parte de las empresas son aquellas responsables del éxito o fracaso de las mismas sumergiéndose en los conocimientos o actitudes que han perfeccionado siendo de mayor provecho para el cumplimiento de las actividades oportunas en cada lugar o puesto de trabajo, precisos para el correcto ejercicio de los establecimientos, siendo



para las instituciones educativas los responsables del éxito todos los actores del mismo ya que son los que generan conocimientos que luego se transmitirán a la comunidad estudiantil, pues el talento humano de estos es imprescindible en la realización de su trabajo de forma ejemplar viendo reflejado en el discernimiento que demuestran en la realización pertinente de sus actividades habituales correspondientes a la labor educativa subyacentes del área, asignatura, o de las compromisos que le competen ejercer en dicha institución, promoviendo y permitiendo el cumplimiento básico y normal del centro educativo.

Considerando lo que manifiesta el autor Werther (2013) en su libro acerca de reclutamiento del personal de la siguiente manera: “Se llama reclutamiento al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados” es decir que para llenar las vacantes en las instituciones o establecimientos se iniciará con la búsqueda del personal idóneo organizando así una buena elección que representará a la institución.

El autor Alberdi (2013) De acuerdo a este autor el medio actual de las instituciones la gestión humana posee dos dimensiones que son la dimensión interna y la dimensión externa convirtiendo ambas en factores primordiales y esenciales, ya que a la hora de conseguir los resultados es importante el aporte en habilidades o conocimientos que tenga cada uno de los que componen la organización. Y cabe recalcar que lo que afirma el autor es real e importante ya que cada aporte que hagan los individuo dentro de la organización servirá para el mejoramiento intelectual como integrante y a la vez para la que labora, las dimensiones justamente ayudan a mejorar las relaciones

El autor Alvarado (2016) manifiesta “las habilidades humanas se refieren únicamente a la capacidad para la estimulación de quienes forman parte de la institución u organización, entonces es necesario que el directivo asuma el rol correspondiente para que pueda aportar lo mejor, así también debe dar apertura

ya que estos son los actores principales, quienes se destacan en la realización de actividades que permiten seguir mejorando”. Por tal razón lo que quiere decir el autor es que como líderes de una organización se debe proveer las mejores herramientas de afecto a cada uno de los integrantes en las áreas desempeñadas, cultivando el valor hacia sí mismo, tratando de mejorar la propiedad de vida y la calidad de trabajo en el área designada por el administrador de la organización.

El autor Abad (2016) Dentro de la dimensión interna de acuerdo a la gestión del talento humano se encuentran las habilidades que en esencia se refieren a aquella capacidad que tienen los directivos para estimular a cada uno de los que conforman la institución educativa, de forma que sientan que poseen un líder que les guía y que pueden motivarse para el alcance de los objetivos planteados, entonces los directivos tienen que tener habilidades humanas. Por lo antes mencionado “cada individuo aporta con ciertas capacidades ya que estas incurren la correcta práctica laboral, convirtiéndose en un itinerario de la dimensión interna del talento humano, motivándolos a alcanzar metas fijadas con optimismo y dedicación para lograr el éxito deseado” (Abad, 2016).

Según el autor Alles (2006) la “capacidad dentro de la dimensión interna de la gestión del talento humano es tener las condiciones necesarias para transmitir los conocimientos, entonces la parte administrativa deberá tener los mecanismos necesarios para transmitir ideas a quienes se encuentran en un nivel de conocimientos alejados de los mejores”. Y puedan estar a la misma altura en cuanto a la calidad de conocimientos. Por estas razones los administradores de las instituciones educativas deben gozar de calidad humana, porque cada empleada no se encuentra a la misma altura, pero si como directivos o líderes nos preocupamos por aquel o aquella persona, se encontrará satisfecho de poseer conocimientos específicos que le ayudará a desarrollar su trabajo de manera más eficiente.

En cambio el autor Chiavetano (2000) define “El reclutamiento corresponde al proceso mediante el cual la organización atrae candidatos de Mercado de Recursos Humanos, para abastecer su proceso selectivo”. Pese a que la causa de selección y de reclutamiento hoy en día en el Ecuador ya no lo hacen directamente las instituciones educativas para seleccionar de manera mas directa al personal docente, debido a que través de concursos de méritos y oposición realizando diferentes pruebas como psicológicas, de conocimiento abstracto, de especialidad y la de clase demostrativa, conforme vayan aprobando las evaluaciones permite a que el aspirante se convierta en elegible estando a un paso para que la dirección distrital lo asigne a una institución donde se lo requiera, aquí las instituciones recién empiezan a conocer a quienes formaran parte del grupo de docentes, titulados, profesión, experiencia, que otras instituciones.

Dentro de la selección del personal docente hay que analizar muchos aspectos que influyen en el comportamiento y estado anímico de los maestros por lo que al momento de realizar el distributivo de horas el consejo ejecutivo, consejo académico, departamento del DECE deben analizar a cada uno de ellos, observando su perfil académico, experiencia, edad, curso, talleres y concursos que ha adquirido dentro de su carrera.

Otra de las referencias es la obra de Gibson (2005) “el diseño de cargos se refiere al proceso por el cual los gerentes deciden las tareas y autoridad por el cargo”. Como hace mención el autor forman parte de un conjunto de necesidades que serán cubiertas por las máximas autoridades de la institución donde se pretende que cuente con personal docentes especializados dispuestos a realizar positivamente nuevos roles que están surgiendo para conseguir que el establecimiento y su personal sean exitosos y eficaces. Como puede interpretarse según el concepto ya mencionado, el esfuerzo del talento humano resulta de vital importancia para el trabajo toda organización en este caso para la institución educativa, si el componente humano de la escuela está dispuesto a suministrar su

disposición y dedicación, la institución educativa tendrá éxitos; en caso contrario no funcionara a la perfección. De este punto se entiende que quienes lideran la institución en este caso el rector y el consejo ejecutivo, es esencial atender principalmente a su personal, (talento humano). En la experiencia, la dirección se efectúa por medio de proceso administrativo: planear, ejecutar y controlar. La organización transcendental es el proceso mediante el cual las organizaciones interactúan con su entorno inmediato esta define el comportamiento de la organización en un mundo voluble, dinámico y competitivo. La misión del establecimiento, su visión del futuro y sus vitales objetivos determinan su habilidad organizacional, tomando en cuenta al grupo humano que es el elemento más relevante para disponer decisiones en el establecimiento u organización.

Universidad Técnica de Colombia (2005) en sus aportes a la investigación sostiene que las condiciones de trabajo en una institución representan la mayor productividad, y que no solamente aquellos indicadores técnicos que se emplean para mediciones son los más importantes para la institución, también es importante que se midan los horizontes de bienestar de los empleados, el sentido de pertenencia y sobre todo es importante que gracias a la condición que se brinde en el trabajo hacia aquellos individuos desarrollen el talento humano individual. Por lo tanto es indispensable que las condiciones de trabajo sean las mejores para que cada día que el empleado mejore su desempeño acorde a los procesos de calidad que exige la institución y es importante que el talento humano tome en cuenta lo que es la selección del personal, porque también de esto dependerá el progreso como organización.

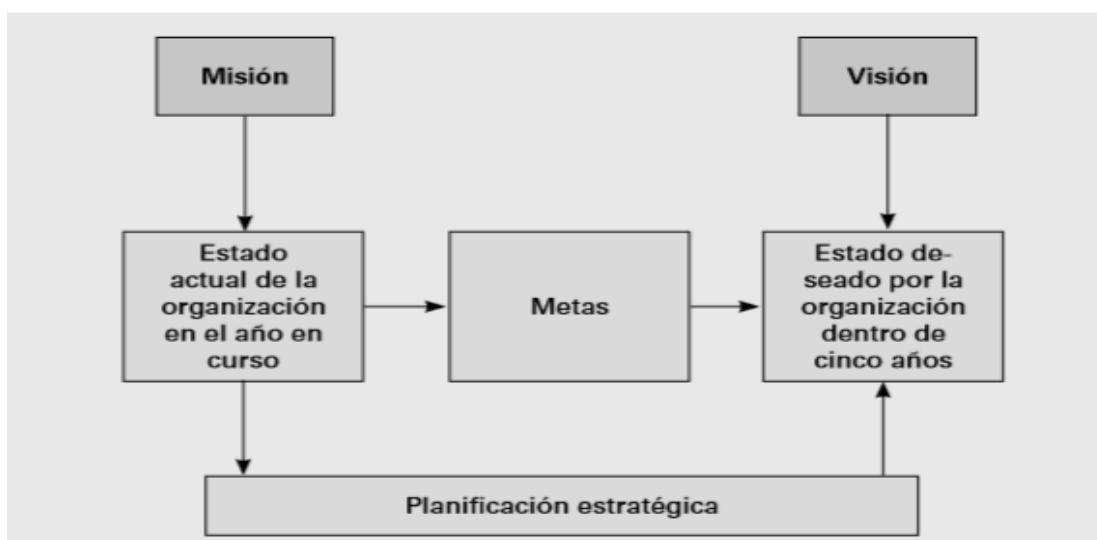
La misión: Puede definirse como una afirmación formal y escrita, siendo útil para esclarecer e informar los objetivos planteados por la empresa o establecimiento, sus valores básicos y su habilidad organizativa permitiendo presentar a los empleados hacia dónde dirigir los negocios y de qué manera hacerlo, preservando su identidad interno como en lo externo (Arzube & Bustos, 2017). La misión debe presentarse de forma objetiva, precisa y lo más concisa posible considerando

además que debe impulsar e inspirar a la sociedad. La misión debe traducir la filosofía de la organización, la misma que es establecida por sus iniciadores o creadores en razón de sus actuaciones y labores.

Los valores: se fundamenta en las creencias y actitudes que conllevan a establecer el proceder propio, las instituciones conceden atención a ciertos valores (las personas son el activo más importante o el cliente siempre tiene la razón) que funcionan como normas que orientan el comportamiento de las personas. Los valores de la organización se derivan de ciertos falsos básicos, como los supuestos sobre el ambiente humano, los mismos que sirven como el núcleo de la cultura organizacional. Esta cultura organizacional es impredecible para precisar los valores que alinean al establecimiento y a todos sus componentes. Los dirigentes cumplen un aspecto necesario en la elaboración y el apoyo de la cultura organizacional a través de sus ejercicios, sus comentarios y las visiones que adoptan. Para llevar a cabo nuestro plan es primordial que todos los que conforman el establecimiento sobre todo los dirigentes se comprometan a cumplir con la misión establecida por la organización a través de las actividades que le competen y sobre todo el trabajo en equipo.

La visión: Es considerado como el perfil que la organización muestra de sí misma hacia su futuro. Es de vital importancia que todo establecimiento tenga una visión idónea de sí misma, de los elementos que tiene a su disposición, así como del tipo de relaciones que se propone dar a sus clientes y medios que le rodean, de sus planes que a futuro desea desempeñar y mostrar para la satisfacción cumpliendo así con la necesidades y deseos de los usuarios y mercados, Toda organización debe tener una visión correcta de sí misma, de los recursos que tiene a su disposición, del tipo de relaciones que desea tener con sus clientes y mercados, de lo que quiere hacer para la continua satisfacción de las necesidades y los deseos de los clientes, de cómo alcanzar sus objetivos, de las oportunidades y desafíos que debe enfrentar, de sus principales agentes, de las fuerzas que la

impulsan y de las condiciones en las cuales opera. Habitualmente la visión está encaminada a aquello que se propone ser a futuro comparado para lo de la actualidad, después de todas las perspectivas los establecimientos consideran Por lo general, la visión está más bien dirigida hacia aquello que se pretende ser que hacia lo que es hoy. Dada esta perspectiva, muchas organizaciones consideran que la visión es el propósito de lo que se proponen ser en un espacio tiempo y de las actividades futuras y la comprensión de las acciones gustaría ser dentro de cierto espacio de tiempo y del camino futuro que pretenden adoptar para llegar ahí. El término visión se utiliza para describir un sentido claro de futuro y la comprensión de las acciones necesarias para convertirlo a la brevedad en éxito. La visión representa el destino que se pretende.



**Gráfico 1** Carácter futurista de la visión de la organización

Fuente: (Chiavetano I, 2008)

#### 1.4. Formulación del problema

El sistema educativo en el Ecuador experimenta cambios relevantes dentro de las sociedades, gracias a los gobiernos de turno que se encargan de invertir no solamente en el incremento de la cobertura, sino también de la calidez y sobre todo de la calidad de educación, en busca de ese proceso de obtener calidad en todas las instituciones se desarrolla un exigente y transparente cambio y concurso

para la selección de docentes que ocupen las nuevas partidas creadas, con este sistema altamente tecnificado, se ha escogido a los mejores docentes, que ayudarán a recuperar la calidad de la educación en los lugares más apartados del país.

Pero en la parte pedagógica es necesario mencionar de que aun en muchas instituciones y en los docentes falta el compromiso que como profesionales de alto nivel no demuestran su entusiasmo y la responsabilidad que cada uno debe de tener debido a que está en juego y en sus manos a que mucho de los niños y jóvenes se preparen para el futuro de manera íntegra para aportan en el desarrollo social y educativo del país.

Como es de conocimiento de todos para que una empresa o institución funcionen de manera correcta y eficiente se necesita además de un buen grupo de trabajadores que se involucren con los principios, visión, misión y objetivos de las entidades educativas, contar con un líder que en este caso de estudio es el rector o rectora de la institución que sepa guiar en el transcurso de aprendizaje enseñanza aprendizaje en este de la formación existe mucha relevancia e importancia de los rectores y parte del personal administrativo para que ejecuten actividades en las que se involucren al personal docente y el manejo de selección y las funciones que este personal conforme a sus habilidades, experiencia, títulos, son capaces de desenvolverse para obtener un personal no solamente calificado sino satisfecho, porque de esta manera se obtienen los propósitos de cada uno de los objetivos que la institución posee, por ello se vio necesario realizar un análisis interno y externo para poder conocer sus dimensiones y problemáticas actuales de la institución y en la que se requiere determinar **¿Cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño de los docentes en la escuela de educación básica Julio Reyes González de San Pedro provincia de Santa Elena?**

## **1.5. Justificación del estudio**

Es necesario mencionar que la “Escuela Julio Reyes González ubicada en la comuna San Pedro de la Parroquia Manglaralto del Cantón Santa Elena, en la Provincia Santa Elena, fue creada mediante Ley No. 10 publicada en el Registro Oficial No. 313 de noviembre 13 de 1985” (Cárdenas & Rodríguez, 2015), como una institución sin fines de lucro, en la actualidad la escuela cuenta con un personal de 18 trabajadores entre ellos 1 rectora, 16 docentes, y 1 conserje, debido a la falta de espacios y de infraestructura se realizan 2 jornadas en la mañana se reciben a los estudiantes de primero a cuarto grado, y en la tarde a los niños de quinto a séptimo, un total de 476 estudiantes con las que día a día el personal docente trabaja, donde resulta relevante proyectar habilidades que formen actitudes de identificación hacia los objetivos institucionales, estos deben estar plasmados en el sistema de gestión del talento humano de la institución, el personal debe conocer sus funciones y las actividades que deben realizar durante su jornada laboral y lo más relevante cuál es su compromiso dentro de los procesos que se ejecutan, alcanzando el nivel de autorresponsabilidad que se anhela con todo miembro de la institución demostrando la trascendencia en sus oficios y por ende ser fructífero en toda responsabilidad encomendada.

### **1.5.1. Justificación Teórica.**

Así mismo este estudio tiene justificación teórica ya que para el desarrollo se ha empleado un marco científico de acuerdo a conceptos ya establecidos por autores en gestión del talento humano, del desempeño laboral y sus dimensiones que conllevan cada una de estas variables y objetos de estudio, además cree conveniente precisar la utilidad porque será una instrumento que servirá para la parte administrativa en gestionar el talento humano como se merece, de tal modo que se las pueda aplicar en otras instituciones y mejorar con problemáticas similares, por lo tanto también tiene su justificación práctica ya que su dirección es en reducir el problema que perjudica el desempeño de aquellas personas que



laboran en la institución educativa y al desempeño laboral que son los maestros y maestras que día a día prestan sus servicios públicos. ¿Cuál es la interacción del área de talento humano con el desempeño laboral del personal docente de la escuela de Educación Básica Julio Reyes González?

#### **1.5.2. Justificación Practica.**

Este trabajo de investigación se proyecta a presentar varias alternativas o soluciones al problema planteado, de tal manera que estudiaremos y determinaremos las causantes del bajo rendimiento del talento humano, para de esta manera mejorar el desempeño laboral de cada uno de los docente y que a la vez le permita a la institución educativa a optimizar las relaciones humanas entre los miembros de la escuela, estudiantes y padres de familia. Es esencial mantener ética y buenas acciones debido a que de esta manera los estudiantes reflejarán un buen desempeño académico y los padres se sentirán satisfecho de que en las aulas no solo se los prepara académicamente a sus hijos si no que se pretende convertir en ciudadanos de bien.

#### **1.5.3. Justificación social.**

Del mismo modo esta investigación permitirá plantear propuestas de mejoramiento para la institución que puedan ser utilizadas y complementarse con otros estudios y en otras instituciones que poseen las mismas falencias. Potencializando el servicio del talento humano de los maestros y maestras de la Escuela Julio Reyes Gonzales, obteniendo ventajas como el de mejorar los indicadores que no permiten el progreso como institución pudiendo darles conocimientos acordes a las funciones que realizan, y más que nada garantizar que todo el estudiantado y padres de familia se sientan satisfecho con la excelente formación de sus representados.

#### **1.5.4. Justificación Metodológica**

Este proceso de investigación es importante porque metodológicamente, permite validar instrumentos que gracias a la recopilación de datos necesarios se obtuvo llegando así a cumplir con el trabajo a ejecutarse dentro de la institución, permitiendo conocer e indagar la gestión de talento humano y su forma de trabajo con los profesionales para lograr fortalecer de manera Íntegra a cada uno del personal docente que está dispuesto a tener cambios que beneficien al desarrollo de las actividades a realizarse de manera profesional, sino además para la puesta en práctica con los estudiantes, garantizando tener al personal satisfecho de acuerdo al perfil profesional y a sus potencialidades que se pueden destacar en ellos.

#### **1.6. Hipótesis**

¿La gestión del talento humano mejora el desempeño laboral del personal docente de la escuela de Educación Básica Julio Reyes González?

##### **1.6.1. Hipótesis específicos**

- Existe la relación directa de parte del departamento de talento humano con los docentes de Educación Básica Julio Reyes González.
- No existe la relación directa de parte del departamento de talento humano con los docentes de Educación Básica Julio Reyes González.

#### **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Educación Básica Julio Reyes González utilizando un estudio que comprenda a toda la comunidad educativa es decir a directivos, personal administrativo y docente, enfocado al diseño de un modelo de gestión fortaleciendo así el desempeño laboral, dentro de la institución educativa.

### **1.7.2. Objetivo General**

- Describir el manejo del talento humano y la dimensión ambiente de trabajo en la escuela de Educación Básica Julio Reyes González – Santa Elena 2017.
- Definir la Gestión del Talento Humano en la escuela de Educación Básica Julio Reyes González – Santa Elena 2017.
- Diagnosticar la situación actual de la escuela de Educación Básica Julio Reyes González – Santa Elena 2017.
- Evaluar la concordancia entre el manejo del talento humano y la dimensión motivación por el trabajo del clima laboral en las instituciones educativa Julio Reyes González.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

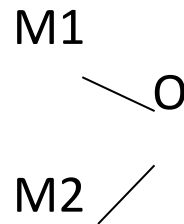
La exploración utilizada con el proceso de estudio es de tipo no experimental, este modelo consiste en “no manipular deliberadamente las variables que busca interpretar” (Tamayo, 1999). Busca en todo caso observar los fenómenos de su interés en su ambiente natural, para en posterior referir y estudiarlos sin necesidad de emularlos en un entorno controlado. Aquellos que ejecutan investigaciones de tipo no experimental desempeñan sobre todo un papel de observadores

Además, la investigación es de tipo transversal. En este tipo de diseño, se aborda un estado de la cuestión en la materia, es decir, se recauda toda la información desde un momento único con el deseo de describir las variables existentes y estudiar su suceso en el estudio. De esta manera representa entonces utilizar indicadores descriptivos, ya que describen una variable o factor causales ya que ofertan definiciones respecto a los indicadores. Para evidenciar el trabajo con resultados confiables y la “mejor estrategia utilizada y adecuada para brindar solución a un determinado problema identificado con anterioridad” (Tamayo, 1999).

La investigación, también es de tipo descriptiva, a través del presente estudios se alcanzarán algunos propósitos, combinando los diferentes aspectos que se pueden encontrar sobre una misma variable, esta mide los aspectos que se relacionan entre si y se las analiza en conjunto para llegar a aclarar y expresar las posibles hipótesis. Además, proporcionan al investigador como una guía y dirigir en la ejecución de un para la realización de un determinado estudio.

Diseño descriptivo comparativo. Utiliza dos o más estudios descriptivos simples, para en lo posterior contrastar los informes adquiridos, significa entonces que está formada por una variable y se decir está constituida por una variable y se comprueba con dos o más poblaciones que poseen características similares.

Esquema:



Donde:

**M1:** Muestra uno con aquel o aquellos que se va a realizar el estudio

**M2:** Muestra dos con aquel o aquellos que se va a ejecutar el estudio.

**O:** Información (observaciones) relevante o de provecho que recolectamos de la muestra.

El autor Hernandez (2004) explica “un valor explicativo, al saber que dos conceptos están relacionadas se aporta cierta información explicativa, cuanto mayor número de variables sean analizadas y comparadas en el transcurso de estudio y mayor sea la fuerza de las relaciones más completas será la explicación”. En este proceso de indagación, se aplicará este tipo de investigación ya que permitirá establecer el valor de relación que existe entre la variable independiente (gestión de talento humano) y la variable dependiente (desempeño laboral). Se encuentra en el conocimiento de los motivos por que suscitan los hechos, además de asimilar cual es la naturaleza de la analogía funcional entre los elementos causales y efectos que acontecerán en el futuro. En estos estudios, “por lo general los indagadores deben tener una perspectiva acerca de la relación que se explicará, como anunciar la atribución del precio, de la envoltura, de la difusión y del negocio. Los investigadores deben conocer bien al sujeto” (Hernández Sampier, 2004).

## 2.2. Variables, operacionalización

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión de Talento Humano	<p>(Chiavenato Idelberto, 2009)</p> <p>Son los pasos o acciones emprendidas por una o mas personas para regular acciones o actividades que competen en la labor diaria o conjunto de políticas y acciones necesarias para administrar los aspectos de cargos gerenciales que estén relacionados con los seres o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de</p>	Se determina el trabajo de los docentes en las actividades laborales que ellos realizan aplicando sus conocimientos, habilidades y destrezas para lograr los objetivos de la institución.	<p>Conocimientos pedagógicos.</p> <p>Proceso enseñanza aprendizaje</p> <p>Aplicación de estrategias</p> <p>Aplicación de técnicas</p> <p>Didáctica educativa.</p>	<p>Conocimiento interno de la institución</p> <p>Habilidades y destrezas</p> <p>Actitudes</p> <p>Reclutamiento y capacitación</p> <p>Proceso de enseñanza</p>	<p>1. Se realiza un análisis del perfil docente en base a la experiencia para crear su carga horaria</p> <p>2. Cree usted que se debe evaluar el desempeño laboral del docente con el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>3. Considera usted necesario implementar técnicas pedagógicas y de aprendizaje en las aulas de clases.</p> <p>4. Cree usted que el personal debe capacitarse constantemente en mejorar su desempeño docente</p> <p>5. Es necesario que los directivos evalúen el proceso de enseñanza a través de clases demostrativas.</p>	Nominal

	desempeño.					
--	------------	--	--	--	--	--

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño Docente	Es el resultado del trabajo constante del personal de trabajo dentro de una institución, pues es indispensable conocer el cumplimiento de sus funciones y el aprendizaje de los estudiantes	La calidad de la educación está ligada a la calidad del docente ya que son un pilar fundamental en el proceso educativo del estudiante.	<p>Desarrollo curricular</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Compromiso ético</p> <p>Gestión del aprendizaje</p> <p>Gestión de logros de objetivos</p>	<p>Herramientas pedagógicas</p> <p>Motivaciones e incentivos</p> <p>Colaboración y participación en procesos académicos</p> <p>Utilización de nuevas técnicas de enseñanza</p> <p>Compromiso y empoderamiento de la institución</p>	<p>1. Realiza constantemente planificaciones de clases probadas por los directivos.</p> <p>2. considera que los directivos deben incentivar a los docentes por su desempeño en las aulas de clases.</p> <p>3. es necesario tener el compromiso ético del personal docente para mantener un prestigio institucional.</p> <p>4. en sus horas de clases utiliza estrategias que permiten involucrar a los estudiantes en el desarrollo del tema.</p> <p>5. usted cumple, domina y evalúa a los estudiantes para lograr el aprendizaje óptimo de los jóvenes.</p>	Nominal



## 2.3. Población y muestra

La Escuela Julio Reyes González ubicada en la comunidad de San Pedro, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, Provincia Santa Elena, fue creada mediante Ley N°. 10 publicada en el Registro Oficial N°. 313 de noviembre 13 de 1985, como una institución sin fines de lucro, en la actualidad la escuela cuenta con un personal de 18 trabajadores entre ellos 1 rectora, 16 docentes, y 1 conserje, debido a la falta de espacios y de infraestructura se realizan 2 jornadas en la mañana se reciben a los estudiantes de primero a cuarto grado, y en la tarde a los niños de quinto a séptimo, un total de 476 estudiantes con las que día a día el personal docente trabaja.

### 2.3.1. Población

La población está conformada por un grupo de seres que son estudiados de conforme a la variable de estudio definida, y al momento se conoce la población de estudio, por lo tanto se habla de población finita. Del mismo modo el autor Mejía (2008), manifiesta acerca del tema población, “La suma total de sujetos o elementos que poseen características comunes”.

Según el autor Tamayo (1997) “la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. En este trabajo la población es considerada por 16 docentes y un directivo, que al mismo tiempo también cumple con horas como docente

**Tabla 1 Población de docentes**

UNIDAD EDUCATIVA	Cantidad
Rectora	1
Docentes	16
Personal de servicio Conserje	1
TOTAL	18

**Fuente:** Escuela de Educación Básica Julio Reyes González

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

### 2.3.2. Muestra

Según, afirma Tamayo (1997) “grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”. Esta muestra es aquella que puede establecer la problemática puesto que solo ella puede La muestra es la que puede determinar la problemática debido a que esta es capaz de generar información con los mismos que se identifiquen las fallas dentro del transcurso investigativo.

Se eligen a todos los maestros para el presente estudio, la muestra empleada en esta investigación la conforman 18 docentes de la Escuela de Educación Básica Julio Reyes Gonzales.

Institución	Docentes	Hombres	Mujeres
Escuela de Educación Básica Julio Reyes Gonzales.	18	4	14

**Fuente:** Datos de la encuesta

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

Al ejecutar la encuesta se consideró los siguientes aspectos de selección. La experiencia laboral del profesor en el establecimiento.

Su trabajo en los niveles, básica superior

Docentes que tienen nombramientos definitivo, provisional y contratado.

Para el muestreo, se considero el no probabilistico, el presente estudio de la muestra ha quedado a consideración de los evaluadores.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Estas técnicas de recaudación de fundamentos suelen considerarse como la manera o táctica que utiliza el investigador para recopilar la información que sea necesaria para el diseño de la investigación. A continuación se detallaran las técnicas e instrumentos de recaudación de datos utiliza para el proceso investigativo.

### **2.4.1. Técnicas**

La técnica aplicada en este trabajo ha sido la encuesta de elección única, de tipo dicotómica, “son preguntas que se responden con un Sí o con un No, o en su defecto No sabe, No contesta o No responde” (Encuesta.com, 2015). Realizada a los docentes de la escuela de educación básica Julio Reyes Gonzáles. Para la “recopilación de datos en la construcción de estudio investigativo, empleada para la recaudación de informes, encuesta que facilitó obtener los resultados necesarios” (Casas, & otros, 2013).

### **2.4.2. Instrumentos**

Se empleó el cuestionario, “conjunto de preguntas utilizadas para la recopilación de información de una persona” (QuestionPro, 2018). Estableciendo diversas expectativas a cada uno de los maestros que componen la escuela de educación básica Julio Reyes Gonzales. Para poder desarrollar este tipo de cuestionarios a los docentes hay que tener en cuenta las características de la población o de la institución y el sistema de aplicación que fue utilizado, que permitieron determinar el tipo de preguntas, el lenguaje, número y el formato de respuesta.

### 2.4.3. Validez

Con el propósito de dar validez así como la confiabilidad de los instrumentos de aplicados en este estudio, se consideró lo siguiente:

El instrumento del cuestionario fue evaluado por un experto, considerando que es de selección única, en las dimensiones que se eligió en el presente estudio. Han sido recreados por los investigadores.

El instrumento ayuda al análisis de las variables, las cuales ayudaran a comprobar las hipótesis. La redacción de los ítems, evalúa la realidad de la administración de la encuesta. Todos los ítems son necesarios para abarcar todas las dimensiones.

### 2.4.4. Confiabilidad

Para los autores Hernández (2006) “es un instrumentos de medición, y se refieren al grado en que su aplicación repetida a la población que los sujetos de estudios que al final producen los mismos resultados y se determina a través de varias técnicas”. Para calcular la confiabilidad del instrumento se empleó el estadístico Kuder Richardson (Magnusson, 1973; Aiken, 1996; Anastasi, 1998), el cual sirve para evaluar instrumentos dicotómicos. Según los resultados se demuestra que la confiabilidad es aceptables.

Variables	Kuder Richardson	Nº Ítems
Gestión de Talento Humano	0,857	5
Desempeño Docente	0,802	5

**Fuente:** Datos de la encuesta

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Estos son diferentes métodos de estudios empleados en la investigación considerando la encuesta para determinar su veracidad, el estudio de las

encuestas, los datos cualitativos y cuantitativos permiten obtener datos de los programas de software que permiten que el desarrollo de este trabajo se concrete de manera mas precisa y mas rápida la utilización de programas como Word, Excel, la utilización de textos o imágenes, por objetos, vídeos o audio, con los que se trabaja hasta hallar resultados en los cuestionamientos planteadas.

## **2.6. Aspectos éticos**

Con el fin de que el estudio presentado se fundamente en los compendios de la ética, en cuanto los sometidos de estudio sean seres en este caso el personal docente de la escuela, se tendrá en cuenta el consentimiento previo de los mismos para su participación. Se desarrolla mediante el método de investigación descriptivo, del mismo modo se emplea la investigación de campo, la investigación documental adquirida en fuentes bibliográficas, con el uso de la Normas APA.

El estudio de los informes alcanzados desde el enfoque cualitativo, necesita que se cumpla con un proceso flexible y a la vez permanente, ya que es ejecutada a partir de la calidad de estudio las mismas que hacen factible el análisis de sus objetivos en la investigación considerando la opinión emitida por el personal y directivos del establecimiento educativo.

### **III. RESULTADOS**

El presente trabajo investigativo se realizó por medio del cuestionario de preguntas, aplicada al personal docente de la escuela de Educación Básica Julio Reyes González. Este cuestionario de preguntas se utilizaron con la finalidad de almacenar información sobre la problemática encontrada dentro de la institución, temáticas como, el grado de responsabilidades que tienen los docentes, si el perfil profesional de los profesores es tomada en cuenta al momento de repartir la carga horaria, si están satisfechos o no en el cargo o responsabilidades que actualmente poseen, si los directivos de la institución se encargan de realizar capacitaciones motivacionales que le permitan a los docentes prepararse de manera íntegra y pueda desenvolverse en otros ámbitos con los educandos del establecimiento educativo.

Posterior a la atención de las encuesta a los profesores se procede a analizar cada uno de los resultados que se obtuvieron en las encuestas a través de tablas de frecuencias y gráficos donde es representado por un porcentaje que permite ir conociendo más a fondo las necesidades y cuál es el interés del personal docente de la escuela. La encuesta que se ejecutó a los docentes cuenta con 10 preguntas dirigidas específicamente a sus emociones, desempeño laboral y sus satisfacciones como docente, estas preguntas son de tipo cerradas donde el encuestado debe seleccionar una opción de respuesta.

### 3.1. Tabulación y análisis de las encuestas

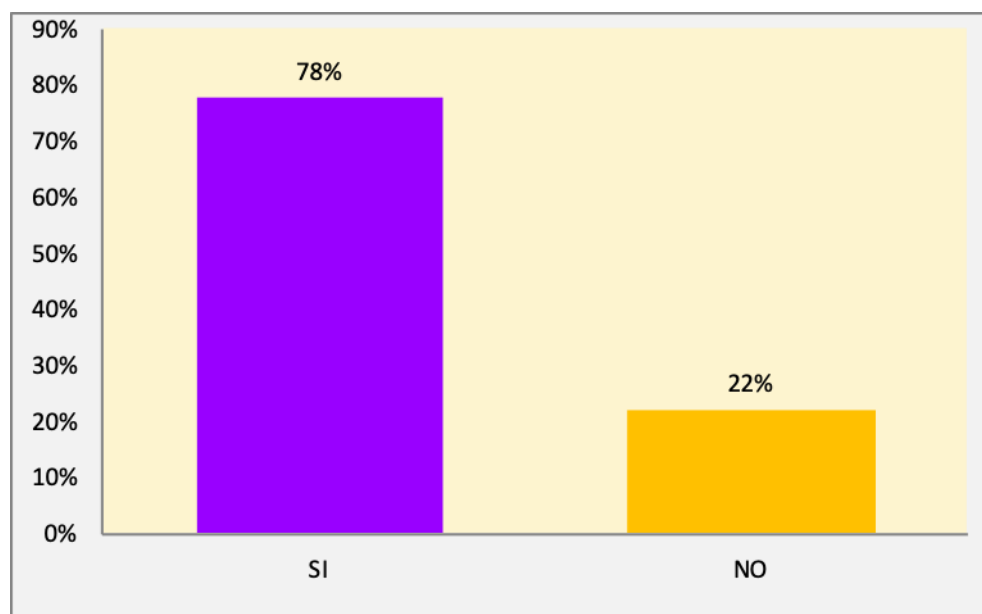
**Tabla 2 ¿ Se realiza un análisis del perfil docente en base a la experiencia para crear su carga horaria?**

Items	Alternativa	Resultado	Porcentaje
1	SI	4	22%
	NO	14	78%
	TOTAL	18	100%

**Fuente:** Datos de la encuesta

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

**Gráfico 2¿ Se realiza un análisis del perfil docente en base a la experiencia para crear su carga horaria?**



**Fuente:** Datos de la encuesta

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

En la primera pregunta realizada al personal docente el 76 % opina que no se toma en cuenta el perfil profesional de cada uno de los docentes al momento de

establecerles una asignatura, mientras que el 24% de los encuestados de que ellos si están trabajando de acuerdo a su perfil profesional.

**Tabla 3**  
**usted**  
**debe**

Items	Alternativa	Resultado	Porcentaje
2	SI	1	56%
	NO	17	94%
	TOTAL	18	100%

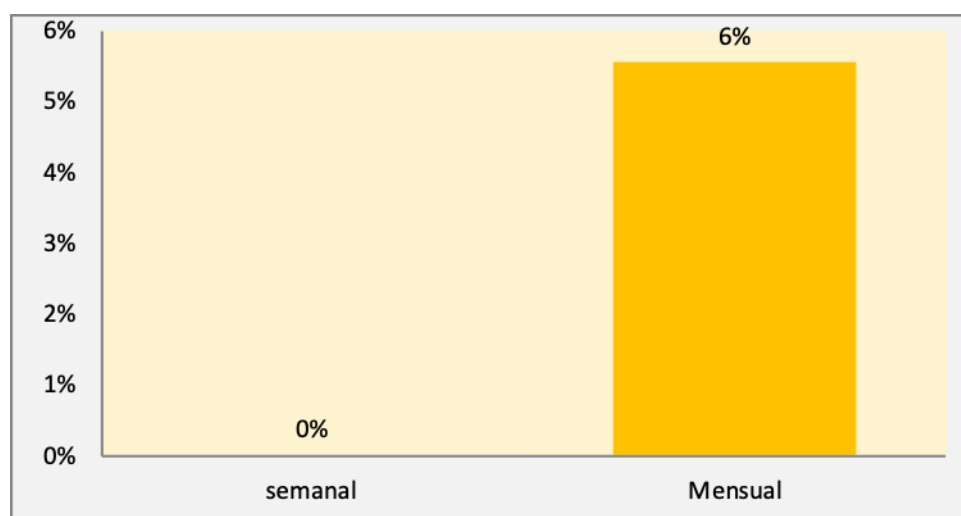
**¿Cree**  
**que se**

**evaluar el desempeño laboral del docente con el aprendizaje de los estudiantes?**

**Fuente:** Datos de la encuesta

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

**Gráfico 3 ¿Cree usted que se debe evaluar el desempeño laboral del docente con el aprendizaje de los estudiantes?**



**Fuente:** Datos de la encuesta

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)



Como resultado de la segunda pregunta la totalidad 100% manifestó que si es necesario evaluar a cada uno de los docentes para que puedan mejorar su desempeño laboral dentro de la institución educativa, a demás que este tipo de actividades mejora el sistema operacional de los docentes ya que estarán motivados y siempre dispuestos a trabajar.

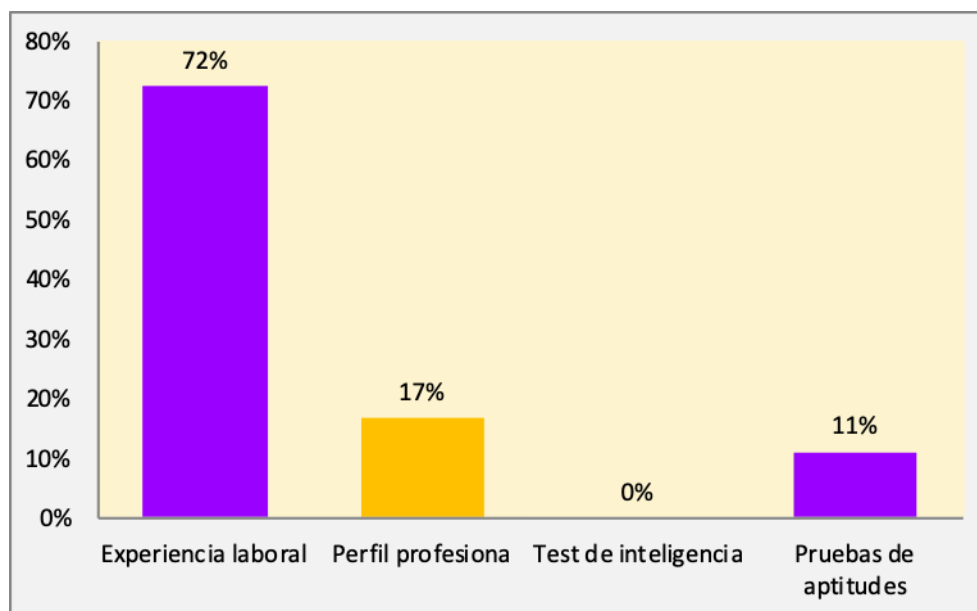
**Tabla 4 ¿Considera usted que la carga horaria que los docentes poseen lo realizan en base a?**

Items	Alternativa	Resultado	Porcentaje
3	Experiencia laboral	13	72%
	Perfil profesional	3	17%
	Test de inteligencia	0	0%
	Pruebas de aptitudes	2	11%
	TOTAL	18	100%

**Fuente:** Datos de la encuesta

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

**Gráfico 4 ¿Considera usted que la carga horaria que los docentes poseen lo realizan en base a?**



**Fuente:** Datos de la encuesta

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

En la tercera pregunta de las encuestas se determinó que un 72% cree que las cargas horarias se las realiza en base a la experiencia que cada uno de los docentes tiene en su vida profesional mientras que el 17%, expresa que se lo hace según el perfil profesional de los docentes, y el 11% con pruebas de actitud.

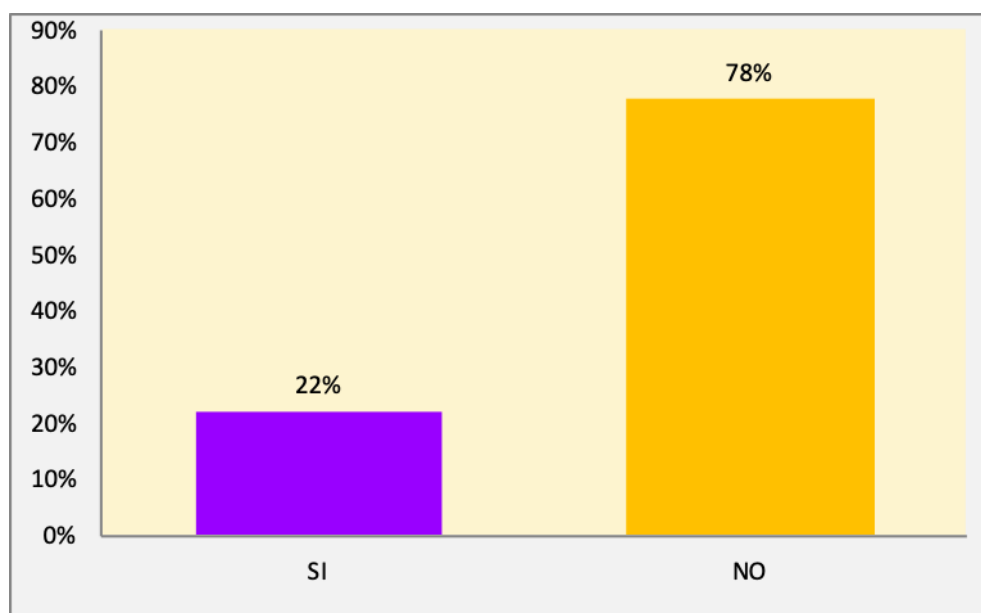
**Tabla 5 ¿Las funciones que usted actualmente tiene están acorde a su perfil profesional?**

Items	Alternativa	Resultado	Porcentaje
4	SI	4	22%
	NO	14	78%
	TOTAL	18	100%

**Fuente:** Datos de la encuesta

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

**Gráfico 5 ¿Las funciones que usted actualmente tiene están acorde a su perfil profesional?**



**Fuente:** Datos de la encuesta  
**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

Se  
 notar  
 la

Items	Alternativa	Resultado	Porcentaje
5	SI	18	100%
	NO	0	0%
	TOTAL	18	100%

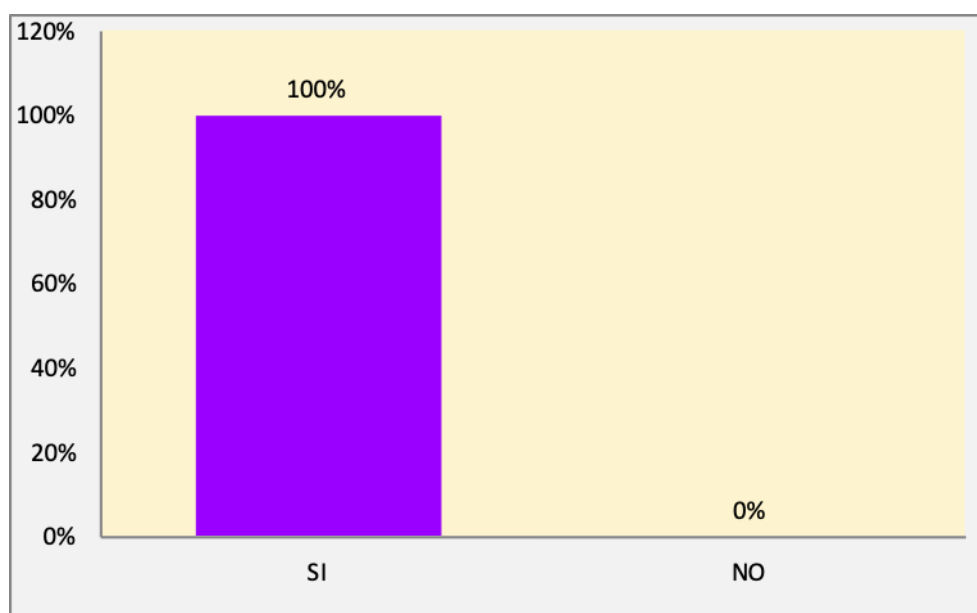
puede  
 que en  
 cuarta

pregunta existe una inconformidad en base a lo que el personal docente siente, debido a que un 78% de los encuestados manifiestan de que su perfil profesional no va compaginado con las responsabilidad que ocupa en la institución y solo el 28% manifiesta de que si .

**Tabla 6 ¿Cree usted que los incentivos personales son importantes para tener mejores resultados en su desempeño laboral?**

**Fuente:** Datos de la encuesta  
**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

**Gráfico 6 ¿Cree usted que los incentivos personales son importantes para tener mejores resultados en su desempeño laboral?**



**Fuente:** Datos de la encuesta  
**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

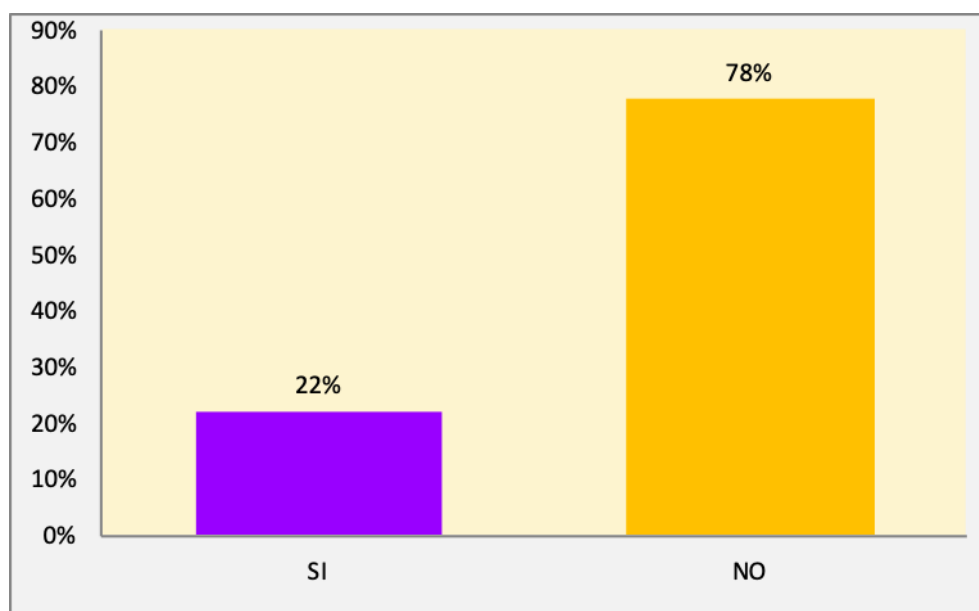
La totalidad de los encuestados representada con el 100% expone que es importante tener a un personal motivado no simplemente de manera económica sino psicológicamente para poder transmitir de manera efectiva los conocimientos a los estudiantes.

**Tabla 7 ¿Considera que existe un buen clima laboral en la institución educativa?**

Items	Alternativa	Resultado	Porcentaje
6	SI	14	22%
	NO	14	78%
	TOTAL	18	100%

**Fuente:** Datos de la encuesta  
**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

**Gráfico 7 ¿Considera que existe un buen clima laboral en la institución**



educativa?

**Fuente:** Datos de la encuesta

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

Pese a que la institución posee muchas falencias de manera interna el personal docente gracias a los conocimientos y a la experiencia que muchos poseen si existe un clima laboral donde el 22%, mientras que el 78% menciona que carecen de una templanza laboral para lograr realizar sus agilidades en las aulas de clases.

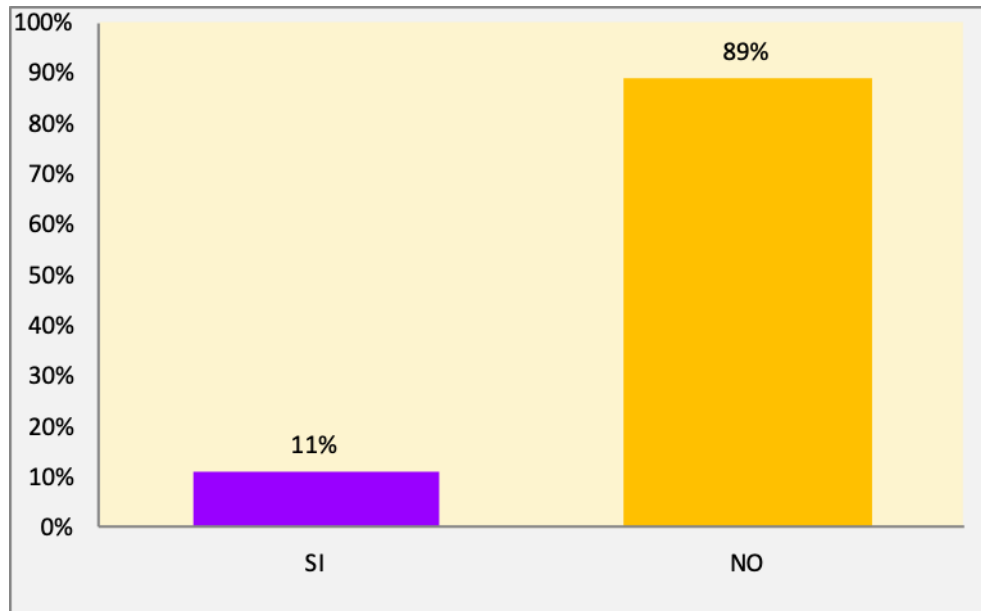
**Tabla 8 ¿La institución educativa le proporciona las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su trabajo de docente?**

Items	Alternativa	Resultado	Porcentaje
7	SI	2	11%
	NO	16	89%
	TOTAL	18	100%

**Fuente:** Datos de la encuesta

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

**Gráfico 8 ¿La institución educativa le proporciona las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su trabajo de docente?**



**Fuente:** Datos de la encuesta

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

En la interrogante siete se puede detectar que el 89% de los docentes encuestados mencionan que no disponen del material necesario para cumplir su función como docente, mientras que el 11% resalta de que si cuentan con materiales y herramientas para poder desenvolverse en el área de trabajo.

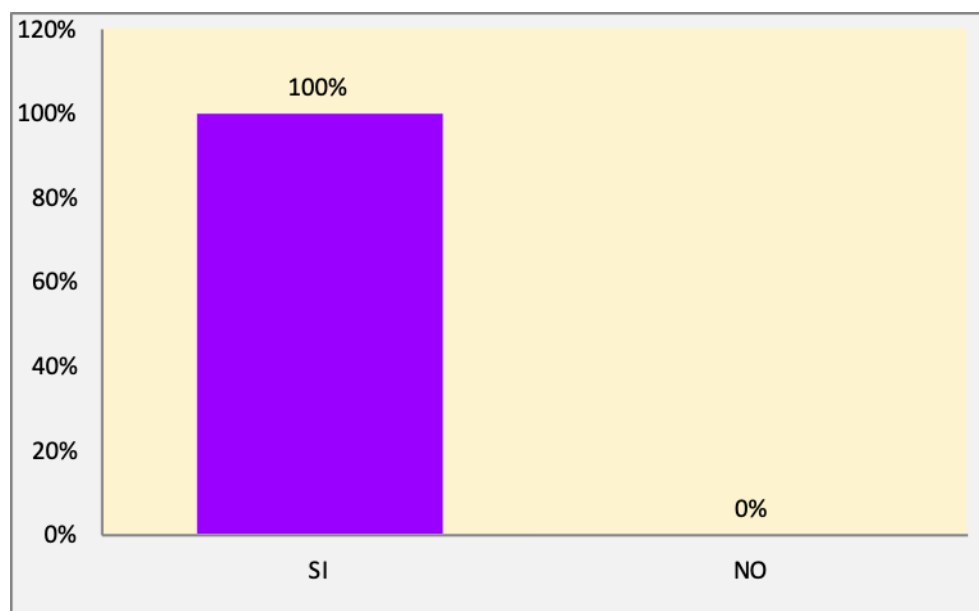
**Tabla 9 ¿Cree usted importante que las autoridades de la escuela busquen alternativas para mejorar su desempeño en el trabajo?**

Items	Alternativa	Resultado	Porcentaje
8	SI	18	100%
	NO	0	0%
	TOTAL	18	100%

**Fuente:** Datos de la encuesta

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

**Gráfico 9 ¿Cree usted importante que las autoridades de la escuela busquen alternativas para mejorar su desempeño en el trabajo?**



**Fuente:** Datos de la encuesta

**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

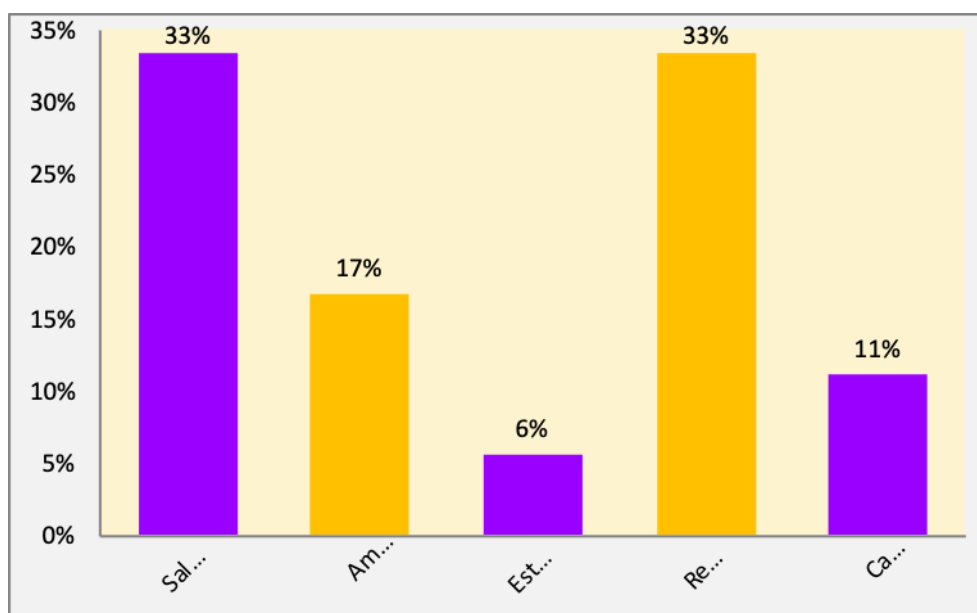
La pregunta número ocho de la utilización de las encuestas a los profesores permitió dar un resultado que permite conocer las necesidades que ellos poseen entre ellas la búsqueda de alternativas para mejorar el clima laboral y la aplicación de técnicas de enseñanzas y se ve representada en el 78% que responden no y el 22% si.

**Tabla 10 ¿De las siguientes opciones escoja la que más influye en su motivación para trabajar como docente?**

Items	Alternativa	Resultado	Porcentaje
9	Salarios y beneficios sociales	6	33%
	Ambiente Laboral	3	17%
	Estabilidad Laboral	1	6%
	Reconocimiento	6	33%
	Capacitación	2	11%
	TOTAL	18	100%

**Fuente:** Datos de la encuesta  
**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

**Gráfico 10 ¿De las siguientes opciones escoja la que más influye en su motivación para trabajar como docente?**



**Fuente:** Datos de la encuesta  
**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

Dentro de las preguntas realizadas a los encuestados se determinó que un 33% de los profesores del establecimiento educativo en estudio están motivados a trabajar por el salario y beneficios, otro 33% por reconocimiento a su trabajo, el 17% por el entorno laboral en el que se desempeña, el 11% por capacitaciones, y el 6% por estabilidad laboral.

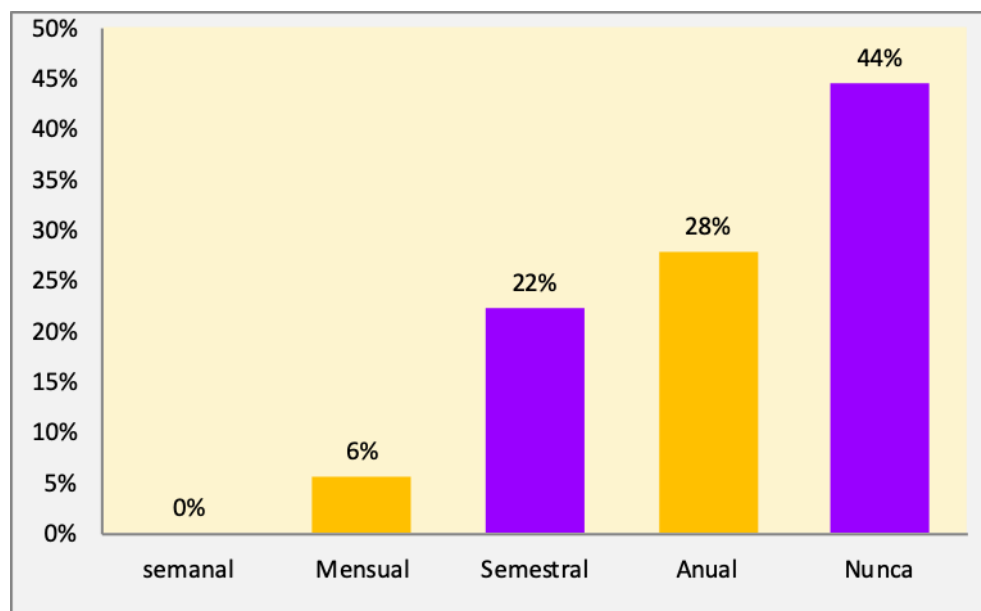
**Tabla 11 ¿Con que frecuencia los maestros reciben capacitaciones para desempeñar correctamente sus funciones como docente?**

Items	Alternativa	Resultado	Porcentaje
10	Mensual	0	0%
	Trimestral	1	6%
	Semestral	4	22%
	Annual	5	28%
	Nunca	8	44%
	TOTAL	18	100%



**Fuente:** Datos de la encuesta  
**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

**Gráfico 11 ¿Con que frecuencia los maestros reciben capacitaciones para desempeñar correctamente sus funciones como docente?**



**Fuente:** Datos de la encuesta  
**Elaborado por:** (Suárez J., Santos A)

Unas de las preguntas realizadas a los docentes fue sobre el tema de capacitaciones que se dan en su institución y con que frecuencia las realizan, el 44% manifiesta que nunca han recibido capacitaciones, mientras que el 28% lo hacen de manera anual, el 22% de los encuestado resalta que sus capacitaciones son de manera semestral, y el 6% de manera mensual.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Luego de haber realizado la respectiva recolección de datos, los análisis de la información obtenida por las encuestas, se procede a la descripción de los resultados que a continuación se presentan según a las variables utilizadas. La investigación efectuada en la escuela de educación básica Julio Reyes González de la comunidad de San Pedro provincia de Santa Elena reportan los siguientes

resultados para la variable: Gestión del talento humano, el 76% consideran que no se toman en cuenta el perfil profesional de cada uno de los docentes para el distributivo de horas clases que cubre la dimensión de reclutamiento para el proceso de capacitaciones para directivos y docentes para que el perfil profesional sea tomado en cuenta, en la pregunta dos el 100% manifestó que es necesario evaluar a los profesores con la finalidad de mejorar su desempeño laboral en el centro de educación.

Dentro de las dimensiones de la variable (Gestión del talento humano), se determinó que un 72% cree que las cargas horarias se las realiza en base a las experiencia que cada uno de los docentes tiene en su vida profesional mientras que el 17%, expresa que se lo hace según el perfil profesional de los docentes, y el 11% con pruebas de actitud. dentro de la dimensión de las actitudes se encuentra la motivación que es importante para la satisfacción personal del personal docente y una de las preguntas realizada fue si es importante tener al personal motivado y como respuesta se logró obtener el 100%, un tema de análisis porque si las instituciones mantienen motivados en diferentes ámbitos a su personal la productividad será mejor en este caso se los beneficiados directos serían los estudiantes que irían a la escuela dichos a llenarse de sabiduría impartidos por un docente que no solo transmite la asignatura, también pretende dar relevancia hacia lo personal como seres humanos dentro de esta sociedad tan cambiante y que en muchas ocasiones suele ser vulnerables para los niños y niñas de nuestro medio.

También se obtuvieron datos estadísticos que resaltan a la variable: Desempeño laboral: donde el desarrollo personal juega un papel fundamental para que los docentes se sientan satisfechos en el proceso de educación y uno de los indicadores es de las competencias profesionales, las responsabilidades que un profesional de la educación debe de cumplir y en este caso no se sienten respaldados y se refleja con el 78% de los encuestados, una de las dimensiones de las variables dependiente esta la motivación con su indicador que hace

referencia al ambiente laboral que tan importante es para que el clima profesional se mantenga sin perjudicar la seguridad de los docentes ni mucho menos de los estudiantes, para el caso de estudio es preocupante que esto no se dé, debido a que dentro de la preparación superior que como individuos tienen se debe florecer y fortalecer los valores que caracterizan a las personas como seres íntegros, en esta pregunta se obtuvo el 78% como respuesta de que en la institución no poseen un clima laboral y así lograr realizar sus responsabilidades en las aulas de clases.

## **V. CONCLUSIONES**

La buena práctica de gestión del talento humano debe estar orientadas al compromiso, al apoyo organizacional y la autonomía de cada uno de los docentes; favoreciendo la organización, el cuidando de su bienestar y que se les proporcione herramientas para que apliquen sus capacidades y desarrollen sus habilidades para resolver su trabajo, consecuentemente habrá mayor satisfacción y servicio.

El apoyo de los dirigentes de la institución educativa demuestra su potencial para acrecentar la complacencia por su forma discrecional y de reconocimiento. El talento humano y profesional puede ser considerado como aptitudes necesarias para ejecutar los trabajos de forma eficaz logrando que cumplan con gran parte de las responsabilidades sujetas a su puesto de trabajo.

Los datos adquiridos dentro del proceso investigativo permitió identificar cada una de las problemáticas presentes en la institución educativa de estudio y la obtención de las variables que reflejaron cual es la situación actual, las falencias como escuela poseen, las faltas de capacitaciones, motivaciones e incentivos que las autoridades deben de cumplir para tener un personal plenamente calificado y preparado para recibir día a día al estudiantado que son los principales benefactores en el proceso de desarrollo y los que promueven las actividades que se ejecuten en el establecimiento, en este trabajo las variables son parte importante para el estudio de la investigación.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Evaluar el desenvolvimiento de manera periódica a todos los docentes de la institución, consecuentemente incrementar programas de capacitaciones en diferentes temáticas que permitan fortalecer los conocimientos científicos y psicológicos del personal docente.

Establecer un cronograma donde en periodos de tiempo se establezcan diferentes actividades que capten la atención de los docentes y que estas sean enriquecedoras para su carrera profesional, de esta manera no solo se obtiene al personal calificado si no que se crean mas oportunidades personales y la institución educativa pueda garantizar un método de educación óptima para los educandos de la comunidad de San Pedro y para otros sectores aledaños.

En el ámbito académico, la inclinación dentro los aspectos relativamente considerados ha sido que los estudios, preparación profesional, las capacitaciones el mejoramiento del clima laboral, incentivos y el valor de las emociones se adquieran en forma creciente el carácter de formación de los docentes y que forme parte de su filosofía institucional.

## VII. REFERENCIAS

- Abad, M. (2016). *Gestión dle talento humano e innovacion de la enseñanza y el aprendizaje*. Madrid: Editorial Copyright Isbn: 978-1-5065-1100-9 Pág. 45.
- Alberdi, C. (2013). *La Gestión del talento humano*. Madrid-España: Editorial Visión net. Isbn: 84-9821-597-7 Pág. 21.
- Allcahuamán Klember. (2015). *Gestión del talento humano y su relacion con el desempeño laboral*. Anshuaylas, Perú: Editorial de la Universidad Nacional José María Arguedas.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talenot humano: basado en competencias*. Buenos Aires: Editorial Paidos Isbn 950-641-123-7.
- Alvarado, M. (2016). *Gestión del talenot humano e innovacion de la enseñanza y el aprendizaje*. Estados Unidos: Editorial Copyright Isbn: 978-1-5065-1100-9.
- Andres Bello . (1999). *Gestión Educativa*. Educacioninicial.
- Atehortua. (2008). *Sistema de gestión integral una sola gestión un solo euipo*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Barreto, C. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012*. Biblian: Centro Universitario Cuenca.
- Caceres Alba. (2015). *La gestion del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral*. Manta\_-Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Cevallos, Yolanda. (2013). *Gestión del talento humano*. La Libertad-Ecuador: Editorial de la Universidad Estatal de la Peninsula Santa Elena.
- Chiavenato I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato Idalberto. (2002). *Gestion de Talento Humano*. México: Graw Hill.
- Chiavenato Idelberto. (2009). *Gestión De Talento Humano*. Mexico.
- Chiavetano I. (2008). *Gestion de Talento Humano tercera edición*. Mexico: Elsevier.
- Cuesta, A. (2010). *Ciencias administrativas*. Bogotá-Colombia: Editorial Ecoe Isbn: 978-958-648-657-6 Pág. 47.
- Cuesta, Armando. (2010). *Ciencias administrativas*. Bogotá-Colombia: Editorial Ecoe Isbn: 978-958-648-657-6 Pág. 47.

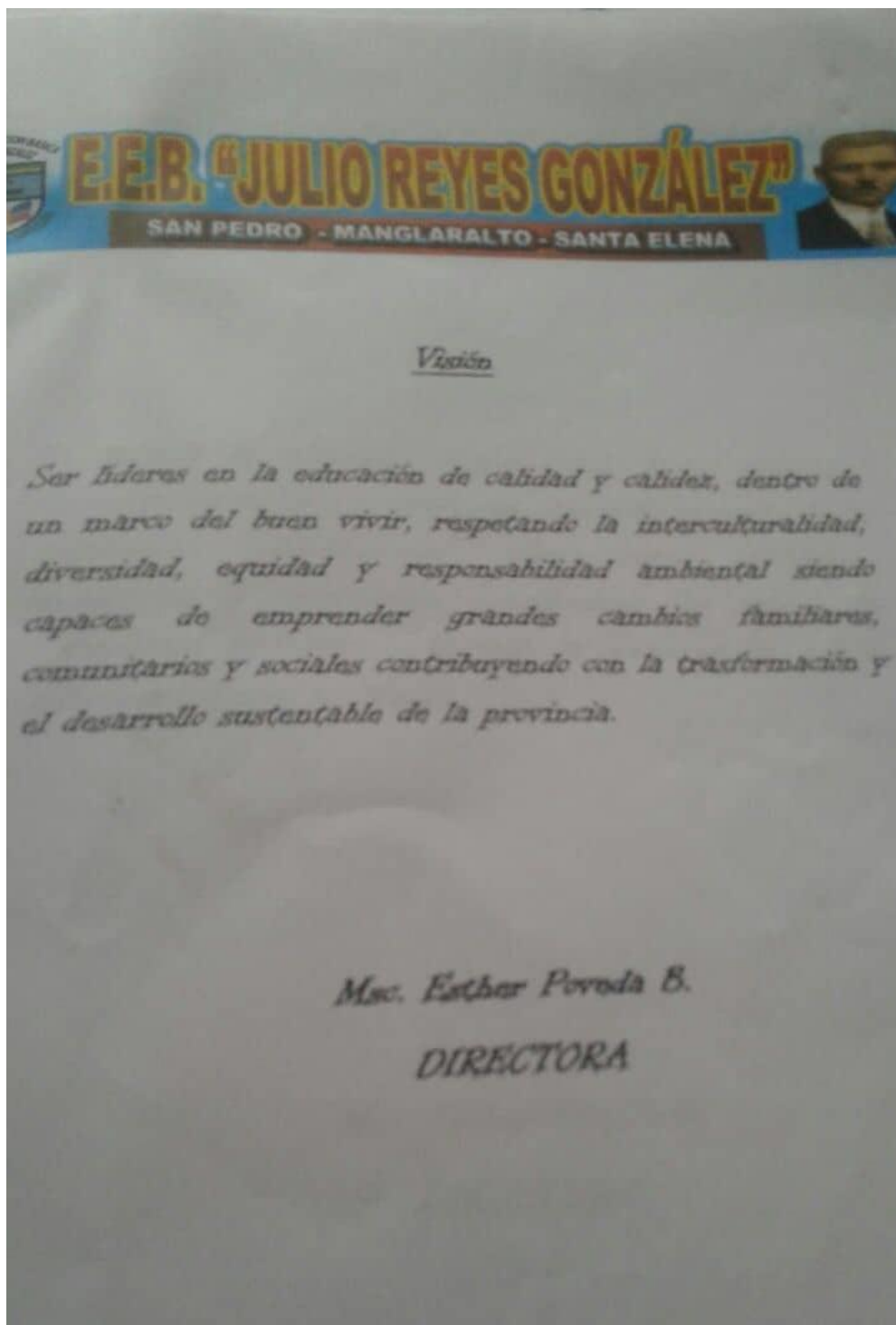
- Cuesta, Armando. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Editorial Ecoe  
Isbn: 978-858-648-657-6 Pág. 78.
- Domínguez, J. (2013). *“Diseño Organizacional para el Centro de Educación Básica Particular Católico “Jesús El Salvador” del cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2013”*. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Encuesta.com. (2015). Obtenido de Tipos de pregunta en la encuesta: <https://www.e-encuesta.com/tipos-de-pregunta-en-la-encuesta/>
- Espinoza, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 - 2014*. Portovelo: Centro Universitario Portovelo.
- Fernandez M. (2010). *Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes*. España: Mc Graw Hill.
- Gibson J. (2005). *Las Organizaciones*. México: 10ma edición.
- Guevara, S. (2012). *Evaluación del desempeño de los docentes del centro de Educación Básica “Nuevos Horizontes” cantón Salinas, provincia Santa Elena con énfasis en el nivel primario*. Salinas: Universidad de Guayaquil.
- Hernández Sampier. (2004). *Metodología de la investigación*. Habana: Felix Varela.
- Hernández, R & Fernandez C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Lilian Rodríguez; Adriana Santofimio. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. Bogotá: Universidad Libre de Colombia.
- Magallán, A. (2013). *Diseño de un modelo de Gestión por competencias para el desempeño del talento humano de la Unidad Ejecutora “Colegio Fiscal Técnico Valdivia”, Comuna Valdivia, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2014*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.
- Mejía E. (2008). *La investigación científica en Educación*. Lima: UNMSM.
- Ocaña, F. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el 1ero al 7mo año de Educación General Básica del Centro Educativo “Francisco Valdivia Díaz” de la ciudad La Libertad, provincia de Santa Elena, en el año lectivo 2013 – 2014*. Salinas: Universidad Católica de Loja - Centro Universitario Salinas.

- Paez, T. (2013). *Gestión del talento humano*. Estados Unidos: Editorial Copyright Isbn: 978-1-4633-5207-3 Pág. 23.
- Parra, Haydee. (2016). *La gestión del talento humano*. Madrid: Editorial Copyright Isbn: 9781945721083 Pág. 212.
- QuestionPro. (2018). Obtenido de Cuestionario y Encuesta: ¿Cual es la diferencia?: <https://www.questionpro.com/blog/es/cuestionario-y-encuesta-diferencias/>
- Quintero, A. (2010). *Relación entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral*. Caracas - Venezuela: Editorial de la Universidad Andrés Bello.
- Quintero, Altuve. (2010). *Relación entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral*. Caracas - Venezuela: Editorial de la Universidad Andrés Bello.
- Salazar, M. (2013). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de la Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Marista, del cantón Macará provincia de Loja, durante el año 2012 – 2013*. Macará: Centro Universitario Loja - Ecuador.
- Salom Peña. (2010). *Gestion del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Tamayo , Tamayo. (1997). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Tamayo. (1999). *Diseño de investigación* . Mexico: Elsevier
- Tobón, S. (2016). *Experiencias en la Implementación de la gestión del talento humano desde el pensamiento complejo*. Madrid: Editorial Kresearch Corporation Isbn: 978-1945-721-01-4 .
- Vasquez Aana. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en le desempeño laboral*. Perú: Editorial de la Universidad Privada Antenor Orrego.
- Veras M y Cuello C. (2005). *Practicas de Gestion Humana en la República Dominicana*. República Dominicana: Santo Domingo.
- Villegas J. . (2004). *Administración del Personal*. Venezuela: Los Heraldos.
- Werther W. (2013). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Mc Graw Hill 5ta, edición .





## ANEXOS

### Anexo 1 Visión



## Anexo 2 Ideario


 **E.E.B. "JULIO REYES GONZÁLEZ"**  
SAN PEDRO - MANGLARALTO - SANTA ELENA 

*IDEARIO*

- + Trabajar con responsabilidad y amor para formar en los estudiantes una personalidad autónoma solidaria frente a su Entorno Natural y Social.*
- + Ser un equipo participativo y entusiasta, que desarrolla procesos académicos de calidad como resultado de la autoevaluación permanente, para crear líderes creativos, participativos, reflexivos y críticos. Dueños de marcos conceptuales en principios universales.*

*Msc. Esther Poveda B.*  
*DIRECTORA*

### Anexo 3 Información de la escuela

 **E.E.B. "JULIO REYES GONZÁLEZ"**  
SAN PEDRO - MANGLARALTO - SANTA ELENA

*Institución Educativa:*  
**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA**  
**"Julio Reyes González"**

*Ubicada en:*  
**San Pedro - Manglaralto - Santa Elena**  
**Av. 9 de Octubre, Calle, Malecón, Barrio La Escuela**

*Correo electrónico:*  
[Eescjrg-staelena@hotmail.com](mailto:Eescjrg-staelena@hotmail.com)

<u>DISTRITO</u>	<u>CÓDIGO AMIE</u>
<b>24HD01</b>	<b>24H00363</b>
<u>ZONAL</u>	<u>CIRCUITO</u>
<b>5 (MILAGRO)</b>	<b>24DOIC09_10</b>

#### Anexo 4 Modelo de encuesta



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### Encuesta Dirigida Al Personal Docente

En cada una de las preguntas señale con una X la alternativa que usted crea conveniente, con absoluta libertad, responsabilidad y sinceridad.

1. ¿Se realiza un análisis del perfil docente en base a la experiencia para crear su carga horaria?

SI

☐

NO

☐

2. ¿Cree usted que se debe evaluar el desempeño laboral de los docentes?

SI

☐

NO

☐

3. ¿Considera usted que la carga horaria que los docentes poseen lo realizan en base a?

Experiencia Laboral ( )

Test de inteligencia ( )

Título profesional ( )

Pruebas de aptitudes ( )

4. ¿Las funciones que usted actualmente tiene están acorde a su perfil profesional?

SI

☐

NO

☐

5. ¿Cree usted que los incentivos personales son importantes para tener mejores resultados en su desempeño laboral?

Si

☐

No

☐

6. ¿Considera que existe un buen clima laboral en la institución educativa?

Si ☐

No ☐

7. ¿La institución educativa le proporciona las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su trabajo de docente?

Si ☐

No ☐

8. ¿Cree usted importante que las autoridades de la escuela busque alternativas para mejorar su desempeño en el trabajo?

Si ☐

No ☐

9. ¿De las siguientes opciones escoja la que más influye en su motivación para trabajar como docente?

Salario y beneficios sociales ( )

Reconocimiento ( )

Ambiente Laboral ( )

Capacitación ( )

Estabilidad Laboral ( )

10. ¿Con que frecuencia los maestros reciben capacitaciones para desempeñar correctamente sus funciones como docente?

Mensualmente ( )

Trimestralmente ( )

Semestralmente ( )

Anualmente ( )

Ninguna ( )

## **Anexo 5 Constancia de Validación de instrumento**



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Mediante la presenta Msc. Rosario Vicerrectora de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios que los investigadores Santos Granado Adela Yomayra y Suárez Borbor Jairon Rogelio utilizaron para su trabajo de tesis DETERMINAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA JULIO REYES GONZÁLEZ – SAN PEDRO – SANTA ELENA 2017.

El instrumento mide en efecto el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. El instrumento muestra un dominio específico de contenidos de lo que mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido garantizo la validez de dicho instrumento.

2 de Diciembre del 2017.

Rosario González  
Msc. Gerencia y Liderazgo Educativo  
Celular: 0993535901





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Mediante la presenta Msc. Joue Salinas Panchana inspector de la Escuela de Educación Básica Franz Warzawa, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios que los investigadores Santos Granado Adela Yomayra y Suárez Borbor Jairon Rogelio utilizaron para su trabajo de tesis DETERMINAR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA JULIO REYES GONZÁLEZ – SAN PEDRO – SANTA ELENA 2017.

El instrumento mide en efecto el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. El instrumento muestra un dominio específico de contenidos de lo que mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.


En tal sentido garantizo la validez de dicho instrumento.

2 de Diciembre del 2017.

Joue Salinas Panchana  
Msc. en Innovaciones Educativas  
Celular: 0959730897



## Anexo 6 Autorización de la institución



**E.E.B. "JULIO REYES GONZÁLEZ"**  
SAN PEDRO - MANGLARALTO - SANTA ELENA


**LA SUSCRITA DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "JULIO REYES GONZÁLEZ" DE LA PROVINCIA SANTA ELENA**

**AUTORIZA:**


A los Lcdo. Jairon Rogelio Suárez Borbor y Adela Yomayra Santos Granado, estudiantes de la Universidad César Vallejo, a realizar la investigación para el desarrollo de su proyecto educativo, previo a la obtención del Título de Magister en Administración Educativa, cuyo título es "DETERMINAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA JULIO REYES GONZÁLEZ – SAN PEDRO – SANTA ELENA – 2017".

San Pedro, Septiembre del 2017.

Atentamente,



Genoveva Matute García  
DIRECTORA



## Anexo 7 Matriz de Validacion de datos



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta

**OBJETIVO:** Determinar cómo influye La Gestión Institucional en el Desempeño docente en la escuela Rafael Morán Valverde – Santa Elena 2017.

**DIRIGIDO A:** Personal Docente y Administrativo de la Escuela de Educación Básica Rafael Morán Valverde.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Milagros de Guadalupe Guevara Zarate

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora.

**VALORACIÓN:**

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

**FIRMA DEL EVALUADOR**





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta

**OBJETIVO:** Determinar la incidencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño laboral de los docentes de la escuela de Educación Básica Julio Reyes González – Santa Elena 2017.

**DIRIGIDO A:** Personal Docente y Administrativo de la Escuela de Educación Básica Julio Reyes González.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Joue Liston Salinas Panchana

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## **Anexo 8 Validez por criterio de Jueces o Expertos**

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS:		Determinar la Gestión del Talento Humano y el desempeño docente en la escuela de educación básica Julio Reyes González – San Pedro – Santa Elena – 2017													
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACIONES DE EVALUACIÓN									
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Talento Humano: Destrezas y aptitudes para poder desenvolverse en su entorno	Conocimiento interno de la institución educativa	Responsabilidad	Se realiza un análisis del perfil docente en base a la experiencia para crear su carga horaria	/		/		/		/		/			
	Habilidades y Destrezas	Calidad de trabajo	Cree usted que se debe evaluar el desempeño laboral del docente	/		/		/		/		/			
	Actitudes	oportunidades	Considera usted que la carga horaria que los docentes poseen lo realizan en base a: experiencia laboral título profesional test de inteligencia	/		/		/		/		/			
		motivación	cree usted que los incentivos personales son importantes para tener mejores resultados en su desempeño laboral	/		/		/		/		/			
	Reclutamiento	Análisis del perfil docente	las funciones que usted actualmente tiene están acorde a su perfil profesional	/		/		/		/		/			
Cursos y capacitaciones		la institución educativa le proporciona las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su trabajo de docente	/		/		/		/		/				
		trabajo en equipo	Considera que existe un buen clima laboral en la institución educativa	/		/		/		/		/			

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS														
MATRIZ DE VALIDACIÓN														
TÍTULO DE LA TESIS:	Determinar la Gestión del Talento Humano y el desempeño docente en la escuela de educación básica Julio Reyes González – San Pedro – Santa Elena – 2017													
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SI		NO		CRITERIOS DE EVALUACIÓN						
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	INDICADOR	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS						
Talento Humano: Destrezas y aptitudes para poder desenvolverse en su entorno	Conocimiento interno de la institución educativa	Responsabilidad	Se realiza un análisis del perfil docente en base a la experiencia para crear su carga horaria	/		/		/	/	/				
	Habilidades y Destrezas	Calidad de trabajo	Cree usted que se debe evaluar el desempeño laboral del docente	/		/		/	/	/				
	Actitudes	oportunidades	Considera usted que la carga horaria que los docentes poseen lo realizan en base a: experiencia laboral título profesional de inteligencia test	/		/		/	/	/				
		motivación	crea usted que los incentivos personales son importantes para tener mejores resultados en su desempeño laboral	/		/		/	/	/	/			
	Reclutamiento	Análisis del perfil docente	las funciones que usted actualmente tiene están acorde a su perfil profesional	/		/		/	/	/	/			
Cursos y capacitaciones		la institución educativa le proporciona las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su trabajo de docente	/		/		/	/	/	/				
		trabajo en equipo	Considera que existe un buen clima laboral en la institución educativa	/		/		/	/	/	/			



Desempeño docente: eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal.	Desarrollo personal	competencia profesional	Con que frecuencia los maestros reciben capacitaciones para desempeñar correctamente sus funciones como docentes : salario y beneficios sociales : ambiente y estabilidad laboral reconocimiento capacitación									
	Eficacia	Predisposición para lograr objetivos										
			de las siguiente opciones escoja la que más influye en su motivación para trabajar como docente: mensualmente semestralmente trimestralmente ninguna									

  
FIRMA DEL EVALUADOR

### Anexo 9 ficha de confidencialidad Variable 1

FICHA DE CONFIABILIDAD			
1. NOMBRE	Encuesta de 10 preguntas		
2. FECHA	Octubre 2017		
3. AUTORAS	Lcdo. Jairon Rogelio Suárez Borbor. Lcda. Adela Yomayra Santos Granado		
4. FECHA DE ADAPTACIÓN	Agosto 2017		
5. OBJETIVO	Determinar la incidencia de la gestión del talento humano, en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Educación Básica Julio Reyes González mediante un estudio que involucre a directivos, personal administrativo y docente, orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecer el desempeño laboral, dentro de la institución educativa.		
6. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO A	escuela de Educación Básica Julio Reyes González		
7. DURACION	15 minutos		
8. TIPO DE ÍTEMS	Encuesta - cuestionario		
9. Nº DE ÍTEMS	10		
10. NÚMERO DE ITEMS	15		
11. Distribució	Conocimientos pedagógicos. Proceso enseñanza	Conocimiento interno de la institución Habilidades y destrezas	



	<table><tr><td>aprendizaje</td><td>Actitudes</td></tr><tr><td>Aplicación de estrategias</td><td>Reclutamiento y capacitación</td></tr><tr><td>Aplicación de técnicas</td><td>Proceso de enseñanza</td></tr><tr><td>Didáctica educativa.</td><td></td></tr></table>	aprendizaje	Actitudes	Aplicación de estrategias	Reclutamiento y capacitación	Aplicación de técnicas	Proceso de enseñanza	Didáctica educativa.		
aprendizaje	Actitudes									
Aplicación de estrategias	Reclutamiento y capacitación									
Aplicación de técnicas	Proceso de enseñanza									
Didáctica educativa.										
12. EVALUACIÓN	<table><tr><td>Escala cuantitativa</td><td>Escala cualitativa</td></tr><tr><td>1</td><td>SI</td></tr><tr><td>0</td><td>NO</td></tr></table>	Escala cuantitativa	Escala cualitativa	1	SI	0	NO			
Escala cuantitativa	Escala cualitativa									
1	SI									
0	NO									
13. Validación	La validez del instrumento, evaluó el Rectora de la Institución y la Magister experto.									
14. Variables del instrumento	1 Gestión de Talento Humano									
15. Confiabilidad	El índice confiabilidad según Kuder Richardson:  es de 0,857  El Resultado demuestra que la confiabilidad es <b>acceptable</b> .									

### Anexo 10 base de datos de la confiabilidad variable 1

				Nº ITEMS				
		I1	I2	I3	I4	I5		SUMA
Nº								
ENCUESTA								
1		1	1	1	1	1		5
2		1	1	1	1	1		5
3		1	1	1	1	1		5
4		1	1	1	1	1		5
5		1	1	1	1	1		5
6		1	1	1	1	1		5
7		1	1	1	1	1		5
8		1	1	1	1	1		5
9		1	1	1	1	1		5
10		1	1	1	1	1		5
11		1	1	1	1	1		5
12		0	0	0	0	0		0
13		0	0	0	0	0		0
14		0	0	0	0	0		0
15		0	0	0	0	0		0
16		1	1	1	1	1		5
17		1	1	1	1	1		5

<b>18</b>		1	1	1	1	1		5
-----------	--	---	---	---	---	---	--	---

## Anexo 11 Estadística de la confiabilidad variable 1

ITEMS						
	1	2	3	4	5	
p	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	Vt 4,321
q	0,22	0,22	0,22	0,22	0,22	
pq	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17	$\sum pq$ 0,864

n:	El número de ítems	15
Vt	Sumatoria de las Varianzas de los Items	4,321
$\sum pq$	Suma de pq	0,864
$\alpha$ :	Coefficiente de Kuder Richardson	

KR(20)= 0,857

### CONFIABILIDAD ACEPTABLE

Entre más cerca de 1 está  $\alpha$ , más alto es el grado de confiabilidad



### CONFIABILIDAD SEGÚN Kuder Richardson DEL INSTRUMENTO DE LA ENCUESTA

$$KR_{20} = \frac{n}{n-1} \left[ \frac{Vt - \sum p \cdot q^2}{Vt^2} \right]$$

FÓRMULA

## Anexo 12: ficha de confidencialidad variable 2

FICHA DE CONFIABILIDAD			
16.	NOMBRE	Encuesta de 10 preguntas	
17.	FECHA	Octubre 2017	
18.	AUTORAS	Lcdo. Jairon Rogelio Suárez Borbor.  Lcda. Adela Yomayra Santos Granado	
19.	FECHA DE ADAPTACIÓN	Agosto 2017	
20.	OBJETIVO	Determinar la incidencia de la gestión del talento humano, en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Educación Básica Julio Reyes González mediante un estudio que involucre a directivos, personal administrativo y docente, orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecer el desempeño laboral, dentro de la institución educativa.	
21.	APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO A	Escuela de Educación Básica Julio Reyes González	
22.	DURACION	15 minutos	
23.	TIPO DE ÍTEMS	Encuesta - cuestionario	
24.	Nº DE ÍTEMS	10	
25.	NÚMERO DE ÍTEMS	15	
26.	Distribución	Desarrollo curricular  Desarrollo personal	Herramientas pedagógicas  Motivaciones e incentivos

	<div>Compromiso ético</div> <div>Gestión del aprendizaje</div> <div>Gestión de logros de objetivos</div>	<div>Colaboración y participación en procesos académicos</div> <div>Utilización de nuevas técnicas de enseñanzas</div> <div>Compromiso y empoderamiento de la institución</div>							
27. EVALUACIÓN	<table><tr><td>Escala cuantitativa</td><td>Escala cualitativa</td></tr><tr><td>1</td><td>SI</td></tr><tr><td>0</td><td>NO</td></tr></table>	Escala cuantitativa	Escala cualitativa	1	SI	0	NO		
Escala cuantitativa	Escala cualitativa								
1	SI								
0	NO								
28. Validación	La validez del instrumento, evaluó el Rectora de la Institución y la Magister experto.								
29. Variables del instrumento	2 Desempeño Docente								
30. Confiabilidad	<div>El índice confiabilidad según Kuder Richardson:</div> <div>es de 0,802</div> <div>El Resultado demuestra que la confiabilidad es <b>acceptable</b>.</div>								

### Anexo 13 base de datos de la confiabilidad variable 2

				Nº ITEMS				
		I6	I7	I8	I9	I10		SUMA
Nº								
ENCUESTA								
1		1	1	1	1	1		5
2		1	1	1	1	1		5
3		1	1	1	1	1		5
4		1	1	1	1	1		5
5		1	0	1	0	1		3
6		1	0	1	0	1		3
7		1	0	1	0	1		3
8		1	0	1	0	1		3
9		1	1	1	1	1		5
10		1	1	1	1	1		5
11		1	1	1	1	1		5
12		1	1	1	1	1		5
13		0	0	0	0	0		0
14		0	0	0	0	0		0
15		0	0	0	0	0		0
16		0	0	0	0	0		0
17		1	1	1	1	1		5
18		1	1	1	1	1		5

## Anexo 14 Estadística de la confiabilidad variable 2

ITEMS						
	1	2	3	4	5	
<b>p</b>	0,78	0,56	0,78	0,56	0,78	<b>Vt</b> 4,025
<b>q</b>	0,22	0,44	0,22	0,44	0,22	
<b>pq</b>	0,17	0,25	0,17	0,25	0,17	$\sum pq$ 1,012

<b>n:</b>	El número de ítems	15
<b>Vt</b>	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	4,025
$\sum pq$	Suma de pq	1,012
<b>α :</b>	Coficiente de Kuder Richardson	

CONFIABILIDAD SEGÚN Kuder Richardson  
DEL INSTRUMENTO DE LA ENCUESTA

KR(20)= 0,802

$$KR_{20} = \frac{n}{n-1} \left[ \frac{Vt - \sum p \cdot q^2}{Vt^2} \right]$$

**CONFIABILIDAD ACEPTABLE**

Entre más cerca de 1 está α, más alto es el grado de confiabilidad

CONFIABILIDAD				
Muy Baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada
0				1
0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error)			100% de confiabilidad en la medición (no hay error)	



## Anexo 15 Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

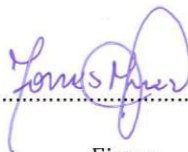
 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

**“Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica Julio Reyes González – San Pedro – Santa Elena - 2017”** del (los) estudiante(s) **Jairon Rogelio Suarez Borbor y Adela Yomayra Santos Granado**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 08 de noviembre de 2019



Firma  
Mg. Karl Friederick Torres Mirez  
DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Gestión del talento humano y el desempeño docente en la  
Escuela de Educación Básica Julio Reyes González – San Pedro  
– Santa Elena – 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>24%</b>	<b>20%</b>	<b>1%</b>	<b>20%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>6%</b>
<b>2</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote	<b>1%</b>



[illegible]



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 17-02-2019  
Página : 1 de 1

Yo Sumera Barboza Jimenez Rogelio identificado con DNI N° 0921691986  
egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación  
de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y  
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
"La Gestión del talento humano y el desempeño docente de la  
escuela de Educación Básica Julio Reyes Gonzales  
";  
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

  
FIRMA

DNI: 0921691986


FECHA: 17 de febrero del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



## Anexo 17 Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SUÁREZ BORBOR, JAIRON ROGELIO

SANTOS GRANADO, ADELA YOMAYRA

INFORME TITULADO:


“DETERMINAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA JULIO REYES  
GONZÁLEZ – SAN PEDRO – SANTA ELENA – 2017”

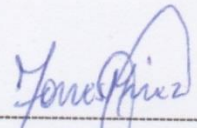
PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE FEBRERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad





KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - PIURA